

As Motivações das Mulheres na Força Aérea

Mário Jorge Martins Pinto Ferreira

Dissertação de Mestrado em Estudos sobre as mulheres

Versão corrigida e melhorada após a sua defesa pública

Nota: Mário Ferreira, As Motivações das
Mulheres na Força Aérea, 2021

maio, 2021

Agradecimentos

Em primeiro lugar, não posso deixar de agradecer ao orientador e Professor Dr. João Luís Lisboa pela disponibilidade que dispôs em orientar esta dissertação. O seu trabalho e método de ensino são de facto inspiradores para mim. Por fim e não menos importante, gostaria ainda de agradecer o trato simples, correto e científico, durante as nossas conversas.

Às coorientadoras Rute Leal e Natércia Teixeira, quero agradecer pela vossa disponibilidade nos trabalhos de campo, pelo vosso incentivo, pela vossa disponibilidade e pelo vosso apoio na elaboração deste trabalho.

Agradecer à Tenente-Coronel Ana Silva e à Major Cláudia Pereira por todo o vosso apoio, mas principalmente pela vossa franqueza e honestidade.

Aos meus amigos Hugo Reis e Micael Bajouco quero agradecer a vossa paciência, atenção, força e auxílio na elaboração do presente estudo, principalmente nos momentos menos fáceis, pois bem conhecem a agitação da minha vida profissional.

Gostaria também de agradecer às minhas colegas de Mestrado e de Licenciatura que comentaram o meu trabalho e deram sugestões.

Finalmente e basilar em todo este estudo, agradeço à minha família. À minha esposa Susana Ferreira por toda a sua paciência, compreensão e ajuda prestadas durante a elaboração da presente dissertação e por ter caminhado sempre a meu lado. Aos meus filhos Diogo e Diego a quem retirei muita atenção, paciência e acompanhamento, agradeço a preocupação manifestada. Quero ainda agradecer aos meus pais, que decerto teriam ficado felizes por este momento.

Resumo

A presente dissertação pretendeu analisar as motivações das mulheres no momento de ingresso na Força Aérea (FA) e efetuar uma correlação com as suas motivações atuais.

Desde a integração das mulheres nas Forças Armadas (FFAA) e com o crescimento da participação feminina nas mais diversas funções que muito tem sido feito para combater e diminuir as desigualdades nos ramos militares e em particular na FA. Posto isto, foi elaborado um estudo empírico, de modo a perceber se existem alterações nas motivações das mulheres desde a sua data de ingresso até à atualidade.

No domínio metodológico e a fim de fundamentar esta investigação, foi efetuado um inquérito a militares femininas da FA no ativo e ainda foram efetuadas 14 entrevistas, a 7 homens e 7 mulheres, de várias idades e todos no ativo da FA. Estes dados foram tratados tendo sempre por base a motivação das mulheres na FA; a razão para o baixo número de militares femininas na FA e o que pode ser feito para promover a adesão de um maior número de mulheres na FA.

Os resultados obtidos mostram que as motivações atuais das mulheres da FA sofreram uma grande mudança em relação às motivações do seu ingresso.

As Forças Armadas podem ser o exemplo e a força motora para a transformação das sociedades no seu caminho até à igualdade de género, tal como já foram no passado e em outros solenes acontecimentos da nossa sociedade.

Conceitos: Mulher, motivação, Força Aérea, igualdade, género

Abstract

This dissertation intended to analyze the motivations of women at the time of joining the Air Force (FA) and to correlate them with their current motivations.

Since the integration of women in the Armed Forces (FFAA) and with the growth of female participation in the most diverse functions, much has been done to combat and reduce inequalities in the military branches and in particular in the FA.

An empirical study was carried out in order to understand if there are changes in the motivations of women from their date of entry to the present. In the methodological domain and in order to substantiate this investigation, a survey was carried out on female FA military personnel in active duty and 14 interviews were also carried out, with 7 men and 7 women, of various ages and all active in the FA. These data were treated based on the motivation of women in AF; the reason for the low number of female military personnel in the FA and what can be done to promote the admission of a greater number of women into the FA.

The results obtained show that the current motivations of women in the FA have undergone a major change in relation to the motivations for their admission.

The Armed Forces can be the example and the driving force for the transformation of societies on their way to gender equality, as they have been in the past and in other solemn events in our society.

Concepts: Women, motivation, Air Force, equality, gender

Glossário de siglas

AFA	Academia da Força Aérea
AM	Academia Militar
BA11	Base Aérea nº11 (Beja)
CEMGFA	Chefe de Estado Maior General das Forças Armadas
CITE	Comissão para a Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego
CFMTFA	Centro de Formação Militar e Técnica da Força Aérea
CIG	Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género
CPOS	Curso de Promoção a Oficial Superior
CRP	Constituição da República Portuguesa
CSNU	Conselho de Segurança das Nações Unidas
DDN	Dia da Defesa Nacional
DGPRM	Direção-Geral de Pessoal e Recrutamento Militar
DGRDN	Direção-Geral de Recursos da Defesa Nacional
DP	Desvio Padrão
DPFA	Direção de Pessoal
EMGFA	Estado-Maior-General das Forças Armadas
ETM	Estágio Técnico
FA	Força Aérea
FFAA	Forças Armadas
GM	Guerra Mundial
GT	Grupo de Trabalho
H0	Hipótese Nula
H1	Hipótese Alternativa
IESM	Instituto de Estudos Superiores Militar
MAI	Ministério da Administração Interna
MDN	Ministério da Defesa Nacional

MNE	Ministério dos Negócios Estrangeiros
NATO	Organização do Tratado do Atlântico Norte
OE	Objetivo Específico
OG	Objetivo Geral
PD	Perguntas derivadas
PG	Perspetiva de Género
PNA	Plano Nacional de Ação
PNI	Plano Nacional para a Igualdade de Género
PP	Pergunta de Partida
PS	Plano Setorial
PSDNI	Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade
QP	Quadros Permanentes
RC	Regime de Contrato
RCM	Resolução do Conselho de Ministros
RCSNU	Resolução do Conselho de Segurança das Nações Unidas
RV	Regime de Voluntariado
SM	Serviço Militar
SMF	Serviço Militar Feminino
SMO	Serviço Militar Obrigatório
UE	União Europeia

Índice

Introdução	1
Capítulo I. Revisão de Literatura	4
Enquadramento Teórico.....	4
A importância da mulher na sociedade portuguesa	7
O Estado Novo.....	8
A Constituição da República de 1976.....	10
Desigualdade de género como paradigma social.....	11
O aparecimento das mulheres nas FFAA em Portugal.....	13
As primeiras mulheres militares em Portugal.....	18
Capítulo II. Método	20
Procedimento nos inquéritos.....	20
Análise de dados obtidos através da Direção de Pessoal da FA.....	21
Participantes nos inquéritos.....	24
Análise dos questionários efetuados a militares da FA.....	24
Entrevistas.....	30
Participantes nas entrevistas.....	30
Instrumento.....	30
Procedimento nas entrevistas.....	31
Validação das respostas.....	31
Capítulo III. Discussão/Resultados	34
Conclusão.....	34
Futuro.....	38
Considerações finais.....	40
Bibliografia	41
Anexos	44

Índice de Anexos

Anexo A. Termo de Consentimento Informado.....	47
Anexo B. Guião de Questionário.....	48
Anexo C. Plano Sectorial para a Defesa (2019-2021).....	49
Anexo D. Tabela de Teste Não Paramétrica Qui-Quadrado (SPSS 25).....	52

Índice de Figuras

Figura Primeiro Pelotão Feminino do Exército Português.....	1
Figura 1.1. Final de curso da Academia Militar dos EUA em cerimónia realizada nos anos 80.....	17
Figura 1.2. Primeiro curso de enfermeiras paraquedistas.....	18
Figura 2.1. Efetivos de militares distribuídos por ano e género	21
Figura 2.2. Efetivos de militares distribuídos por categoria e género em 2005.....	22
Figura 2.3. Efetivos de militares distribuídos por categoria e género em 2019.....	22
Figura 2.4. Total de efetivos de militares femininos distribuídas por ano.....	23
Figura 2.5. Total de efetivos de militares femininos distribuídas por ano e categoria.....	24
Figura 2.6. Divisão da categorias por género.....	25
Figura 2.7. Tipo de vínculo por género.....	26
Figura 2.8. Divisão das habilitações por género.....	26
Figura 2.9. Estado civil.....	27
Figura 2.10. Cargo de chefia.....	27
Figura 2.11. Motivação de ingresso na FA.....	28
Figura 2.12. Motivação para a permanência na FA.....	29
Figura 2.13. Medidas de promoção de ingresso na FA.....	30
Figura 3.1. Pirâmide da Teoria da Hierarquia da Necessidade de Maslow	34
Figura 3.2. Quadro da Teoria de 2 fatores de Herzberg-----	35

Introdução

“Ser militar, é, no dia-a-dia, o Código de Honra prezar e dignificar, e ambos os géneros – masculino e feminino – mobilizar, não com a preocupação de «tornar igual o que é essencialmente diferente, nem de tornar diferente o que é igual», mas, sim, de fazer justiça ao sentimento sempre nobre e atual, que move todos aqueles que integram um castrense contingente: O Orgulho de Ser Português e Militar, e A Pátria Querer Bem Servir e Amar.” (Fachada, 2013)



Figura 1- Primeiro Pelotão Feminino no Exército Português

A situação atual das forças armadas e do número crescente de mulheres a participar em atividades militarizadas nas várias corporações é um tema que tem sido debatido regularmente. A luta pela Igualdade de Géneros, no trabalho e no quotidiano, também tem ocupado o tempo de antena e espaço de luta mais ou menos politizada.

Neste tempo de pandemia, em que a preocupação para a Igualdade de Oportunidades para todos e a não discriminação em função do Género ou da Etnia ganham mais ênfase, importa questionar o lugar da mulher nas Forças Armadas. Alinhado com estas questões, criado o Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021 (MDN,

2019), que tem como premissa basilar a criação de condições que possibilitem uma participação igual e justa para todos os que servem a Defesa Nacional, sem qualquer tipo de discriminação e de modo a combater estereótipos, tendo como principal objetivo o incremento no recrutamento de mulheres para as Forças Armadas (FFAA), melhorar os níveis de permanência nas fileiras e aumentar o número de jovens nas FFAA (Plano Sectorial da Defesa Nacional para a Igualdade 2019-2021).

Deste modo, pode-se questionar como são esperados por parte das mulheres comportamentos distintos, só pelo seu género, no que diz respeito à forma como lidam com cenários de violência ou situações de Pânico?

Por outro lado, será que as questões da gestão dos papéis sociais de género e da conciliação entre a vida familiar e a vida pessoal estão já ultrapassadas, no contexto das Forças Armadas. A família continua a esperar da mulher a cuidadora da casa, dos seus e do homem, embora as mentalidades do século XXI já comecem a despertar para o que Simone de Beauvoir e outras feministas tanto defenderam.

Para o desenvolvimento da dissertação, considerarei estas temáticas, tendo em conta a atual constituição das Força Aérea e a evolução do capital humano do género feminino nas últimas décadas. A evolução na carreira das mulheres militarizadas também será motivo de análise. Logo, penso ser crucial entender as razões que atraem os jovens para o exercício de funções militares, principalmente as motivações das mulheres quando se apresentam nos centros de recrutamento. Irei ainda identificar as medidas implementadas pelas FFAA para efetuar a promoção de candidatos, assim como a entrada para os quadros permanentes (QP).

Estão assim reunidas as condições para enunciar o objetivo geral (OG) desta investigação: Analisar o papel da mulher na Força Aérea (FA)

Tendo por base este OG, irei ainda trabalhar dois objetivos específicos (OE), tendo em vista o suporte desta investigação.

OE1 – Analisar os motivos que fizeram com que as primeiras mulheres ingressassem na FA

OE2 – Analisar os motivos atuais que fazem com que as jovens mulheres ingressem na FA

Através da Pergunta de Partida (PP) que vai conduzir a investigação: *Qual o Papel da Mulher nas Força Aérea?* surgem as seguintes perguntas derivadas (PD):

PD1: Qual a razão para o baixo efetivo de mulheres na FA?

PD2: Quais as medidas que podem promover o ingresso das mulheres nas FA?

O trabalho baseia-se na metodologia mista através de uma estratégia mista. Para obter resposta às PD, recorreu-se, sobretudo, à análise de questionários.

A capacidade de conciliar a vida doméstica com a vida profissional será também uma temática abordada. Será ainda indagado o lugar da mulher em situação pandémica. Conceitos como Comportamento desviante vs Comportamento esperado, Família, Desigualdade de Género, Educação Social, Reprodução Social, Papéis Sociais de Género e Profissionalização da Mulher serão abordados, tendo como referência autores clássicos das Ciências Sociais e produções recentes que continuam a elucidar os mesmos.

Capítulo I. Revisão de Literatura

Enquadramento Teórico

Datas importantes para esta investigação

1790 – Criação das primeiras escolas para meninas. – Publicação do Tratado sobre a Igualdade dos Sexos ou Elogio do Merecimento das Mulheres, de Um Amigo da Razão.

1884-1885 – Criação das primeiras escolas de ensino industrial e de desenho industrial abertas à frequência de crianças e adultos dos dois sexos.

1889 – Primeira mulher licenciada em Medicina – Elisa Augusta da Conceição de Andrade (Escola Médico-Cirúrgica de Lisboa).

1905 – Publicação de *Às Mulheres Portuguesas*, de Ana de Castro Osório, que se pode considerar um manifesto feminista.

1906 – Criação do primeiro liceu feminino – Liceu Maria Pia, em Lisboa - que iria servir de modelo à criação de outros.

1911 – Constituição Republicana

– As mulheres adquirem o direito de trabalhar na Função Pública.

– A médica Carolina Beatriz Ângelo, viúva e mãe, vota nas eleições para a Assembleia Constituinte, invocando a sua qualidade de chefe de família. A lei é posteriormente alterada, reconhecendo apenas o direito de voto a homens.

1913 – Lei n.º 3, de 3 de julho, que atribui o direito de voto aos cidadãos do sexo masculino que saibam ler e escrever.

– Primeira mulher licenciada em Direito – Regina Quintanilha.

1914 – Criação do Conselho Nacional das Mulheres Portuguesas

1917 – A Cruzada das Mulheres Portuguesas é fundada por Ana de Castro Osório para apoiar a intervenção de Portugal na Grande Guerra.

1949 – Portugal subscreve nas Nações Unidas a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

1952 – Criação da Força Aérea Portuguesa

1966 – Aprovada para ratificação a Convenção n.º 100 da OIT, relativa à igualdade de remuneração entre mão de obra feminina e masculina para trabalho de valor igual (Decreto-Lei n.º 47 032, de 4 de novembro - art.º 115.º).

1968 – Lei n.º 2 137, de 26 de dezembro, que proclama a igualdade de direitos políticos do homem e da mulher, seja qual for o seu estado civil. Em relação às eleições locais, permanecem, contudo, as desigualdades, sendo apenas eleitores das Juntas de Freguesia os chefes de família.

1969 – Introdução na legislação nacional do princípio “salário igual para trabalho igual” (Decreto-Lei n.º 49 408, n.º 2, de 24 de novembro de 1969 – art.º 116.º)

1976 – Entrada em vigor da nova Constituição, que estabelece a igualdade entre homens e mulheres em todos os domínios (25 de abril de 1976).

1987 – Lei do Serviço Militar, Lei n.º 30/87, de 7 de julho, alterada pelas Leis n.ºs 89/88, de 5 de agosto, e 22/91, de 19 de junho e revogada pela Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, que estipula que todos os cidadãos portugueses têm de cumprir o serviço militar; no entanto, “os cidadãos do sexo feminino” são dispensados daquela obrigação, podendo vir a prestá-la a título voluntário em moldes a definir posteriormente.

1988 – Lei n.º 95/88, de 17 de agosto, alterada pela Lei n.º 33/91, de 27 de julho, que garante os direitos das Associações de Mulheres. – Decreto-Lei n.º 426/88, de 18 de novembro, que alarga à Administração Pública e aos trabalhadores ao seu serviço o regime legal estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 de setembro (igualdade de oportunidades no trabalho e no emprego).

2002 – Em resultado da modificação da estrutura governamental, a Presidência do Conselho de Ministros deixou de compreender o Secretário de Estado para a Igualdade e a CIDM passou a estar sob a tutela do Ministro da Presidência. – Decreto do Presidente da República n.º 15/2002, de 8 de março, que ratifica o Protocolo Opcional à Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, adotado em Nova Iorque em 6 de outubro de 1999, aprovado, para ratificação, pela Resolução da Assembleia da República n.º 17/2002, em 20 de dezembro de 2001, publicada a 8 de março de 2002.

A importância da Mulher na Sociedade Portuguesa

Para compreender a situação da mulher na sociedade na antiguidade e na atualidade, é necessário estudar e compreender com atenção a história das mulheres, a sua identidade, a sua formação dos seus grupos sociais e, principalmente, a sua situação no meio familiar.

A história das mulheres é fundamental para se compreender a história geral, uma vez que ela é relacional e inclui todo um envolvente humano, as suas aspirações e realizações, os seus parceiros e contemporâneos, suas construções e as suas derrotas. Uma forma de entender o lugar de uma mulher na sociedade é entender as relações emocionais que ela estabelece com seus pares (parceiros, filhos, e membros da família).

Para falar do papel da Mulher na Sociedade Portuguesa terei de recuar um pouco na história, pois ao longo dos séculos, a discriminação de género tem sofrido bastantes alterações, o que fez com que o homem tivesse sempre o papel dominante em todos os aspetos de ordem social e económica. Mas isso mudou.

“...alguma reflexão sobre o papel das mulheres na sociedade portuguesa e possibilitado um olhar retrospectivo sobre o papel nas transformações sociais e políticas, começando assim a atribuir-se à mulher um estatuto ativo enquanto sujeito da história.” (Ribeiro, *Uma História de Regressos*, 2004, p. 134)

O Estado Novo

A Constituição de 1933 foi o culminar de uma Primeira República que não obteve os resultados esperados e que esteve muito perto de se transformar numa verdadeira guerra civil. Esta situação daria origem à ditadura militar que se viveu entre 1926 e 1933. Foi uma época bastante marcada pela opressão e medo na nossa sociedade, respeitante às liberdades sociais, tais como conhecemos hoje. António de Oliveira Salazar, licenciado em direito pela Universidade de Coimbra e ditador, era um homem defensor do patriarcado e que, segundo os seus pensamentos, o lugar das mulheres pertencia ao lar e como cuidadora da família. Já o lugar do homem era no exterior, de modo a garantir o sustento familiar. Através do seguinte excerto de entrevista a António Ferro, o ditador afirma o seguinte:

“Mas a mulher casada, como o homem casado, é uma coluna da família, base indispensável duma obra de reconstrução moral. Dentro do lar, claro está, a mulher não é uma escrava. Deve ser acarinhada, amada e respeitada, porque a sua função de mãe, de educadora dos seus filhos, não é inferior à do homem. Nos países ou nos lugares onde a mulher casada concorre com o trabalho do homem – nas fábricas, nas oficinas, nos escritórios, nas profissões liberais – a instituição da família, elo qual nos batemos como pedra fundamental duma sociedade bem organizada, ameaça ruína ... deixemos, portanto, o homem a lutar com a vida, no exterior, na rua...E a mulher a defendê-la, a trazê-la nos seus braços, no interior da casa...Não sei, afinal, qual dos dois terá o papel mais belo, mais alto e mais útil.” (Ferro, 1932, p. 133)

No entanto, as mulheres tinham restrições impostas pelo Art. 5.º, que passo a enunciar:

“Art. 5.º: O Estado português é uma República unitária e corporativa, baseada na igualdade dos cidadãos perante a lei, no livre acesso de todas as classes aos

benefícios da civilização e na interferência de todos os elementos estruturais da Nação na vida administrativa e na feitura das leis. Único. A igualdade perante a lei envolve o direito de ser provido nos cargos públicos, conforme a capacidade ou serviços prestados, e a negação de qualquer privilégio de nascimento, nobreza, título nobiliárquico, sexo ou condição social, salvas, quanto à mulher, as diferenças resultantes da sua natureza e do bem de família, e, quanto aos encargos ou vantagens dos cidadãos, as impostas pela diversidade das circunstâncias ou pela natureza das cousas. “ (PORTUGAL, 1933 - grifos nossos)

Na teoria, podíamos afirmar que todos eram iguais, à exceção da mulher, pois a sua condição biológica não o permitia. De salientar que, no início do estado novo, vigorava o Código Civil de 1867, repleto de ideias Manuelinas e Afonsinas.

Com a instauração do Estado Novo voltou a regressão e com ele novamente a ideia da mulher cristalina, conservadora e dona de casa, logo sem igualdade de direitos. O papel da mulher era somente administrar o lar e a família e posta de parte nos direitos na sociedade. (Salazar, 1932)

Com industrialização e com o início das Guerras Mundiais, a mulher começou a surgir na sociedade, pois alguém tinha de ocupar os postos de trabalho deixados pelos homens (Cova, 1998). Então a mulher surge de outro modo na sociedade como tendo direitos sobre o lar e com um papel importante na sociedade e no sector de produtividade económica. (Magalhães, 1980)

O ponto de viragem nos direitos da mulher começou em Portugal com o código civil de 1967 e veio agitar as mentalidades da época, acerca dos direitos das mulheres. Com o novo Código Civil Português o legislador dispensou a necessidade da autorização do marido, como baixo disposto:

“Art. 1676: 1. A mulher não necessita do consentimento do marido para exercer profissões liberais ou funções públicas, nem para publicar ou fazer representar as suas obras ou dispor da propriedade intelectual.”

A Constituição da República Portuguesa de 1976

Com a Revolução do 25 de abril de 1974, e devido à necessidade da imposição de uma nova mentalidade no povo português, a sociedade mudou bastante e tornou-se imperativo a criação de uma Carta mais moderna, atualizada e adequada à nova realidade. Logo, a 25 de abril de 1976 entra em vigor a sexta e atual Carta portuguesa, responsável por instaurar uma mudança social trazida pela Revolução, e que contemplava várias alterações para implementar a igualdade entre homens e mulheres. Este fenómeno é chamado por Canotilho de “descontinuidade” (Canotilho, 2003, p. 195) Na sua versão original, a Constituição de 1976 tinha 312 artigos, divididos em 5 partes. A igualdade de todas as pessoas perante a lei foi um dos pilares desta nova Carta. Ficou previsto a igualdade de todas as pessoas perante a lei, em que ninguém teria mais direitos ou deveres, independentemente do sexo.

Art. 13.º: 1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei. 2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião,18 convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.
(Portugal, 1976)

Posto isto, penso ser correto afirmar que a Constituição de 1976 trouxe bastantes benefícios às mulheres. No entanto, cabe a nós, feministas, continuarmos a trabalhar na luta contra a desigualdade material, ainda presente em muitas situações atuais.

Desigualdade de Género como Paradigma Social

Segundo Hartman (1982), ainda que sob diversas formas e graus, as desigualdades de género têm constituído um fenómeno histórico recorrente em diversos tipos de sociedade. Na moderna sociedade capitalista, elas têm-se imbricado nos processos de (re)produção desta e nalguns dos seus mecanismos políticos e ideológicos, ocultando-se, aliás não raro, sob razões naturais, biológicas” ou (pseudo) psicológicas.

A igualdade de género não é só um direito humano essencial, mas também a base fundamental para a conceção de um mundo tranquilo, próspero e sustentável.

Muitos avanços já foram feitos em condições de assegurar uma melhor conjuntura de vida a todas as mulheres e meninas, porém os objetivos de desenvolvimento sustentável visam intensificar estas realizações, não apenas nas áreas de saúde, educação e trabalho, mas particularmente no combate às discriminações e violências baseadas no gênero e na acessão, para que possam atuar enfaticamente na promoção do desenvolvimento sustentável, pelo meio da participação na política, na economia e em diversas áreas de tomada de decisão.

De acordo com os dados do FNUAP¹, proporcionalmente há mais mulheres pobres que homens. Ou seja: a pobreza é feminina, e as desigualdades são óbvias em todas as áreas, como a saúde e educação. O sucesso das políticas e das medidas destinadas a apoiar a promoção da igualdade entre os sexos e a melhoria do estatuto das mulheres, deve basear-se na integração de uma perspetiva de género nas políticas gerais relacionadas com todas as esferas da sociedade, assim como na implementação, a todos os níveis, de ações com suporte institucional e financiamento adequado.

A IV Conferência Mundial sobre a Mulher em Pequim, realizada em 1995, marcou sem dúvida a agenda política internacional sobre a questão da igualdade de género. Dela saiu um documento exaustivo (ONU, 1995) onde constam os grandes objetivos

¹ Fundo das Nações Unidas para Desenvolvimento da População

estratégicos e respetivas medidas que têm orientado os governos na implementação de políticas de promoção da igualdade de género.

Os objetivos encontram-se divididos em sete grandes áreas:

- Mulheres e a pobreza
- Educação e a formação das mulheres
- Mulheres e a saúde
- Violência contra as mulheres
- Mulheres e os conflitos armados
- Mulheres e a economia
- Mulheres no poder e na tomada de decisão

Para que as políticas neste sentido sejam desenhadas e implementadas, é importante que o Estado faça cumprir as diretrizes lançadas para uma evolução entre a disparidade de géneros. Num mundo com bastante discriminação como é o nosso, a discriminação decorre, segundo Arrow (1973), onde o problema existe, devido à falta de informação dos indivíduos. Promover a igualdade de género em todas as atividades sociais e económicas, de acordo com estes princípios, promove a melhoria e a qualidade de vida das próprias e em que todos estes fatores contribuem para um desenvolvimento sustentável.

Por norma, as mulheres possuem uma escolaridade média superior à dos homens, mas entram no mercado de trabalho em condições mais precárias do que os homens.

Não só as forças armadas ambicionam a igualdade de género, mas Portugal está na linha da frente para eliminar as restrições jurídicas no acesso das mulheres, pois ambos recebem o mesmo treino, auferem o mesmo ordenado e recebem a mesma progressão de carreira. Segundo um estudo do *Gender Equality Index 2020* (UN, 2020), Portugal é o 5º país que maior progressão conheceu em matéria de igualdade de género na União Europeia. Esses avanços podem ser um motivo de orgulho para o nosso país. No entanto,

é importante não abrandar em relação às políticas já adotadas e procurar adotar outras mais medidas que venham a fortalecer a igualdade entre homens e mulheres.

O assomar das Mulheres nas Forças Armadas em Portugal

“As militares portuguesas nunca se sentiram tão integradas nas Forças Armadas como hoje. Assumem postos de primeira linha na hierarquia militar, mas os números mostram uma diminuição do sexo feminino nas fileiras. Seis histórias de portuguesas que vestiram a farda.” (Costa)

No decorrer das últimas décadas, as mudanças sociais, demográficas, políticas, económicas e tecnológicas têm alterado o mercado de trabalho e a visão das empresas acerca do papel das mulheres. (CIG, 2010) Começamos a ganhar consciência de que não podemos encarar as mulheres no mercado de trabalho como apenas “recursos” com determinadas competências. Estas devem ser geridos como “Pessoas” no verdadeiro sentido da palavra: indivíduos com características distintas e únicas, com diferentes valores, crenças, atitudes, aspirações e objetivos individuais.

No domínio dos Tratados e dos Acordos internacionais existiam dúvidas sobre a possibilidade da admissão feminina em todas as funções militares, incluindo, a de combate, tal como foi referido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, indicado no artigo 2º e no artigo 21º que declaram enfaticamente a igualdade entre homens e mulheres.

“Artigo 2º Todos os seres humanos podem invocar os direitos e as liberdades proclamados na presente Declaração, sem distinção alguma, nomeadamente de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou outra, de origem nacional ou social, de fortuna, de nascimento ou de qualquer outra situação. Além disso, não será feita nenhuma distinção fundada no estatuto político, jurídico ou internacional do país ou do território da naturalidade da

pessoa, seja esse país ou território independente, sob tutela, autônomo ou sujeito a alguma limitação de soberania.” (UN, 1948)

“Artigo 21º 1. Toda a pessoa tem o direito de tomar parte na direção dos negócios, públicos do seu país, quer diretamente, quer por intermédio de representantes livremente escolhidos. 2. Toda a pessoa tem direito de acesso, em condições de igualdade, às funções públicas do seu país. 3. A vontade do povo é o fundamento da autoridade dos poderes públicos: e deve exprimir-se através de eleições honestas a realizar periodicamente por sufrágio universal e igual, com voto secreto ou segundo processo equivalente que salvaguarde a liberdade de voto”. (UN, 1948)

Na sociedade portuguesa o papel da mulher estava muito ligado ao apoio, como foi o caso das Madrinhas de Guerra para apoiar os soldados, o caso da Cruz Vermelha para dar auxílio médico e ainda o caso da Assistência das Portuguesas às Vítimas de Guerra para apoiar as famílias dos mobilizados.

Muitas mulheres foram ainda para África assistir e acolher os feridos como era o caso das enfermeiras, que tanto ajudaram homens e mulheres *“nas revistas do Movimento Feminino são vários os textos que defendem, na linha do regime, a presença em África, fazendo apelo a um acompanhamento da ação militar”* (Ribeiro, *África no Feminino: As Mulheres Portuguesas e a Guerra Colonial*, 2007, p. 17). Houve sem dúvida um apelo e um incentivo do estado ao forçar a colonização em África, o que permitiu a ocupação não só dos militares, mas também das suas famílias.

Muitas mulheres trabalharam em África em torno das populações, com o objetivo de ajudar, como era o caso das professoras e das mulheres que vinham em missão religiosa, no intuito de acalmar e apoiar neste período que foi a Guerra Colonial.

“A igualdade das mulheres e dos homens é um direito fundamental para todos e todas, constituindo um valor capital para a democracia. A fim de ser

completamente conseguido, não é suficiente que este direito esteja legalmente reconhecido, sendo necessário o seu efetivo exercício em todos os aspetos da vida: política, económica, social e cultural.” (UN, 2006)

Na primeira metade do século XX o papel de representante familiar estava entregue aos homens, pois era considerado um fator cultural ser militar, tornando-se, aos olhos da sociedade, um indivíduo útil, capaz, apto tanto a nível de emprego como a nível de ser um ser mais forte e bem preparado para a vida. Em geral, neste conceito moral, os papéis da mulher estavam limitados a ser mãe, educadora, dona de casa e dependendo financeiramente do homem.

A ascensão da condição militar ao estatuto decorrente da sua profissionalização revolucionou o sistema de recrutamento e atração de mancebos, em muito disposto pela aprovação do Decreto-Lei n.º 336/91, de 10 de setembro, o qual estabelecia os incentivos de natureza socioeconómica aos cidadãos que prestassem serviço efetivo nos regimes de voluntariado e de contrato. A globalização também contribui muito para este processo, visto que é um fenómeno multifacetado com dimensões económicas, sociais, políticas, culturais, religiosas e jurídicas ligadas de forma complexa. A globalização combina por um lado, a universalização e a eliminação das fronteiras nacionais e por outro, o particularismo, a diversidade local, as identidades e o regresso ao comunitarismo, “...o processo de diluição das fronteiras tradicionais, de aumento das interdependências e das interações, o acréscimo de intercâmbios transnacionais e a intensificação dos processos e das atividades que fazem do mundo cada vez mais um único lugar.” (Luís Leitão Tomé, Professor de Relações Internacionais)

A abertura das Forças Armadas às mulheres deveu-se a uma conjunção de fatores:

- A homogeneidade cultural e a desordem cultural, ao ligar bolsas anteriormente isoladas de cultura relativamente homogénea que, por seu turno,

produzem imagens mais complexas, as quais produzem um fortalecimento da identidade;

- Culturas transnacionais, que podem ser denominadas terceiras culturas, direcionadas para além das fronteiras nacionais.
- O colapso de recrutamento vivido pelos principais Exércitos do mundo;
- A abolição do alistamento obrigatório militar;
- A remuneração dos salários oferecidos pela iniciativa privada e pelos órgãos públicos.

Todas estas restrições levaram a adoção do “Open Door” que nasceu da necessidade do recrutamento de recursos humanos para salvaguardar a soberania dos Estados, “...dois acontecimentos nos anos 90 do séc. XX alteraram a situação das Forças Armadas (FFAA), acabou o Serviço Militar Obrigatório, as FFAA passaram a ter voluntários e foram autorizadas as incorporações das mulheres nas fileiras. Como consequência houve um aumento do número de candidatos nas fileiras” (General Loureiro dos Santos, 2012).

A existência de academias militares, na Europa, a partir do século XVIII, fez com que na primeira metade do século XIX, se tenham desenvolvido mecanismos que adaptassem os indivíduos à vida militar.

“...os anos 70 do séc. XX, os exércitos do ocidente, na sua maioria, integraram mulheres nas suas fileiras. Curiosamente tal não aconteceu em tempo de guerra, de acordo com o passado histórico em que as mulheres eram integradas, para o apoio sanitário, maioritariamente, mas agora integradas como iguais recebendo a formação idêntica à dos homens e desempenhando variadas funções” (Carreiras, 1995).

A aprovação das mulheres nas Forças Armadas deveu-se à vontade dos quadros superiores militares que contribuíram para a emancipação da mulher portuguesa, ajudando-a a estar ao nível dos outros países europeus, ajudando à solidificação e a

irreversibilidade da metodologia sociológica da mudança que se iniciou nos anos sessenta e se legitimou na segunda metade dos anos setenta. (Carreiras, 1999)



Figura 1.1 - Final de curso da turma da Academia Militar dos EUA em cerimônia realizada nos anos 1980

Com a resolução 1325, aprovada em outubro de 2000, o Conselho de Segurança das Nações Unidas referiu pela primeira vez os efeitos específicos de género nos conflitos, nomeadamente a importância da participação das mulheres em todos os níveis da tomada de decisão, motivando a sua participação na defesa da construção da paz através da prevenção e resolução de conflitos. (UN,2000)

Em 18 de janeiro de 2011, foi aprovado o IV Plano Nacional para a Igualdade, através da Resolução de Conselho de Ministros nº 5/2011– Género, Cidadania e não Discriminação, 2011-2013, tendo o Exército colaborado na construção do Plano para a Igualdade do Ministério da Defesa Nacional – Género, Cidadania e Não Discriminação 2011-2013.

As Primeiras Mulheres Militares em Portugal

Em 1961, Portugal deu um grande passo pioneiro. Um grupo de enfermeiras paraquedistas da Força Aérea foi enviado para a guerra colonial, desempenhando como principais funções, fornecer apoio a soldados e assistência aos feridos. Receberam treino físico e militar para ultrapassar as sangrentas guerras nas ex-colónias portuguesas de Angola, Moçambique e Guiné-Bissau. No entanto, após a revolução de 1974, quase dez anos se passaram e não houve muitas mudanças no processo de inclusão das mulheres nas fileiras.



Figura 1.2 – 1ª Curso de Enfermeiras Paraquedistas

A marinha começou a admitir as primeiras mulheres em 1992 para a Escola Naval e em 1993 surge a primeira incorporação de mulheres com formação superior para a categoria de oficiais, em regime de contrato. Um ano depois, a Marinha admite as primeiras mulheres para as áreas de administração e engenharia. No entanto, outras áreas mantiveram-se reservadas aos homens até ao 2008, ano em que foram desbloqueados os

acessos às mulheres às especialidades de Mergulhadores e Fuzileiros, através de despacho ministerial.

“Relativamente ao Exército, também foi apenas em 1992 que as mulheres puderam concorrer para a Academia Militar e para a Escola de Sargentos, Inicialmente para as áreas de transmissões, administração e abastecimento, mas posteriormente para as outras áreas.” (Carreiras, 1999)

A Força Aérea foi exemplar e pioneira na admissão das mulheres nas suas fileiras. Após o envio das primeiras mulheres enfermeiras para-quedistas para território colonizado em 1961, este ramo das Forças Armadas admitiu em 1988 duas mulheres na Academia da Força Aérea, para a área de pilotagem. No entanto, foi em 1991 que a FA recrutou mulheres para as áreas de administração e engenharia. Através da Portaria 777/91, de 8 de agosto, em que define as áreas a que as mulheres se podem candidatar, são admitidas mulheres nas 3 categorias das Forças Armadas. Atualmente, é impensável deduzir que as FA recrutou mulheres das Forças Armadas não estejam totalmente preparadas psicologicamente e logisticamente para responder às necessidades dos militares portugueses, pois entre em muitos departamentos e funções, as mulheres militares começaram-se a destacar e a ter papéis relevantes dentro das Forças Armadas. (Carreiras, 1999) Contudo, 2018 foi um ano marcante no caminho para a igualdade de género nas Forças Armadas portuguesa, pois Regina Mateus assumiu a direção do Hospital das Forças Armadas no dia 23 de julho. (Expresso, 2018) A Brigadeiro-General Regina Mateus é médica, ingressou nos quadros da Forças Armadas em 1993, concluiu em 2017 o Curso de Promoção a Oficial General e foi a primeira mulher a assumir um cargo de Oficial-General na história das Forças Armadas portuguesas. Esteve presente em várias missões de apoio sanitário, onde destaco a República de São Tomé e Príncipe, Noruega, Lituânia, Afeganistão, por duas vezes, e integrou, no âmbito do “Plano Fénix” – “Ajuda amiga à Líbia”, a equipa de saúde responsável pela evacuação aeromédica Trípoli - Lisboa de 20 doentes Líbios a serem tratados nos Hospitais Militares Portugueses. Atualmente, a FA conta com pessoal

dedicado à transversalidade da perspetiva de género, sendo este conceito implementado em outras áreas militares e sociais para garantir que homens e mulheres usufruam de oportunidades, direitos e responsabilidades iguais.

De salientar que a carreira militar é caracterizada pelo ajuste entre um conjunto de princípios institucionais decorrentes do enquadramento legal e do desempenho pessoal do militar, habitualmente designado por mérito militar.

Capítulo II - Método

Procedimento

Neste capítulo, serão analisados os dados obtidos através da Direção de Pessoal (DP), relativamente ao número de efetivos militares na FA, de modo a aferir a distribuição de efetivos por género. A análise destes dados tem como finalidade perceber de que modo o género feminino está representado no efetivo militar da FA.

Posteriormente serão analisados os questionários aplicados a militares da FA (excerto de modelo apresentado em Anexo A), a fim de analisar o OE1 (Analisar as motivações das mulheres, aquando a sua entrada na FA), o OE2 (Analisar as medidas que podem promover o ingresso das mulheres na FA) e a PD2 (*Quais as medidas que podem promover o ingresso das mulheres da FA?*). Para efetuar a análise dos dados dos inquiridos, foi efetuado um cruzamento das variáveis através do SPSS, versão 25.

Seguidamente irei analisar as entrevistas realizadas (guião de entrevistas apresentado em Anexo B), a fim de responder à PD1 *Qual a razão para o baixo efetivo de mulheres na FA?*

Análise dos dados obtidos pela Direção de Pessoal da FA

De acordo com os dados estatísticos é possível verificar que nos últimos 15 anos, ou seja, de 2005 a 2019, o efetivo de militares do sexo masculino foi superior ao do sexo feminino. Nesses 15 anos o ano que registou o maior número de efetivos foi em 2006, com um total de 7257 militares, sendo 82.7% do sexo masculino e 17.3 do sexo feminino.

O ano 2017, foi o que registou menor efetivo militar, com um total de 5397 militares, sendo 85% do sexo masculino e 15% do sexo feminino. O último ano de registo, 2019, foi verificado um total de efetivo de 5622 militares, 83.1% do sexo masculino e 16.9 % do sexo feminino.

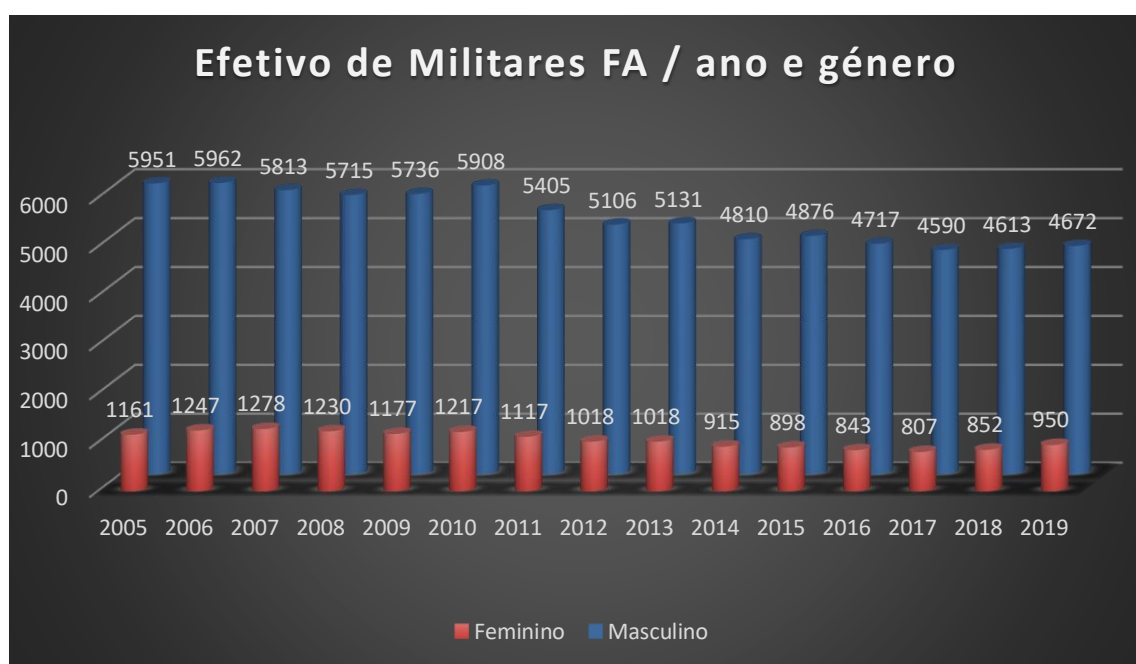


Figura 2.1

Em 2005 verificou-se que a maior percentagem de efetivos foi no género masculino na classe de praças e sargentos, ambos com 30%, seguido da classe de oficiais com 24%, posteriormente, o efetivo feminino, classe de praças com 11%, oficiais 4% e praças 1% (Figura 2.2).

Em comparação ao último ano em análise, verifica-se que a maior percentagem permanece no efetivo masculino, na classe de sargentos com 40%, seguido da classe de oficiais com 27%, praças 16%, posteriormente segue o efetivo feminino na classe de sargentos e oficiais ambas com 7% e finalmente a classe de praças com 3% (Figura 2.3).

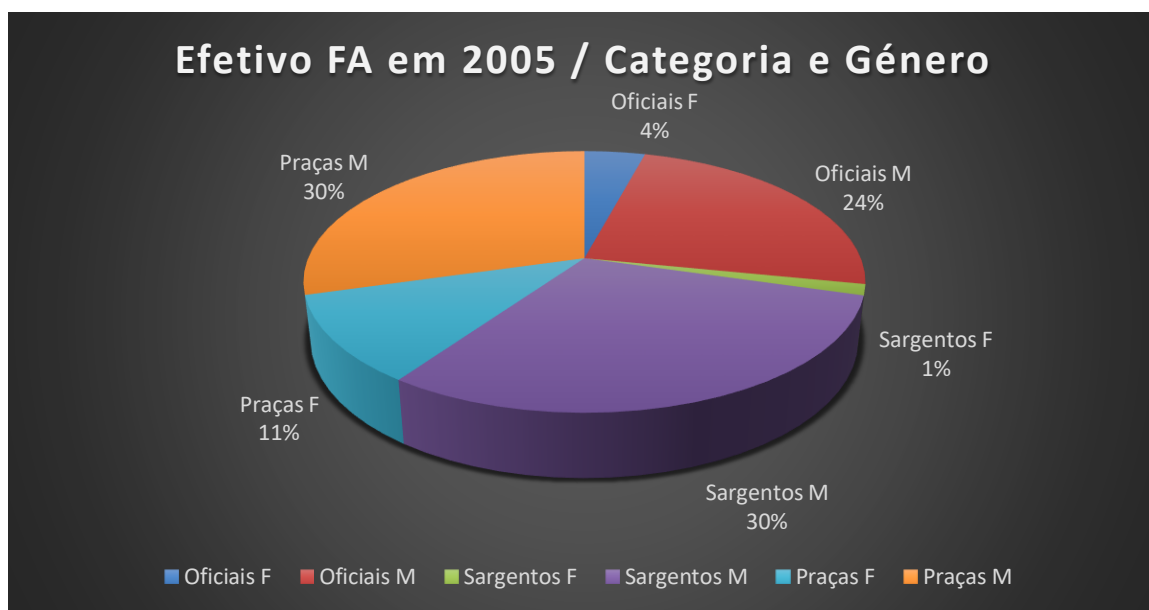


Figura 2.2

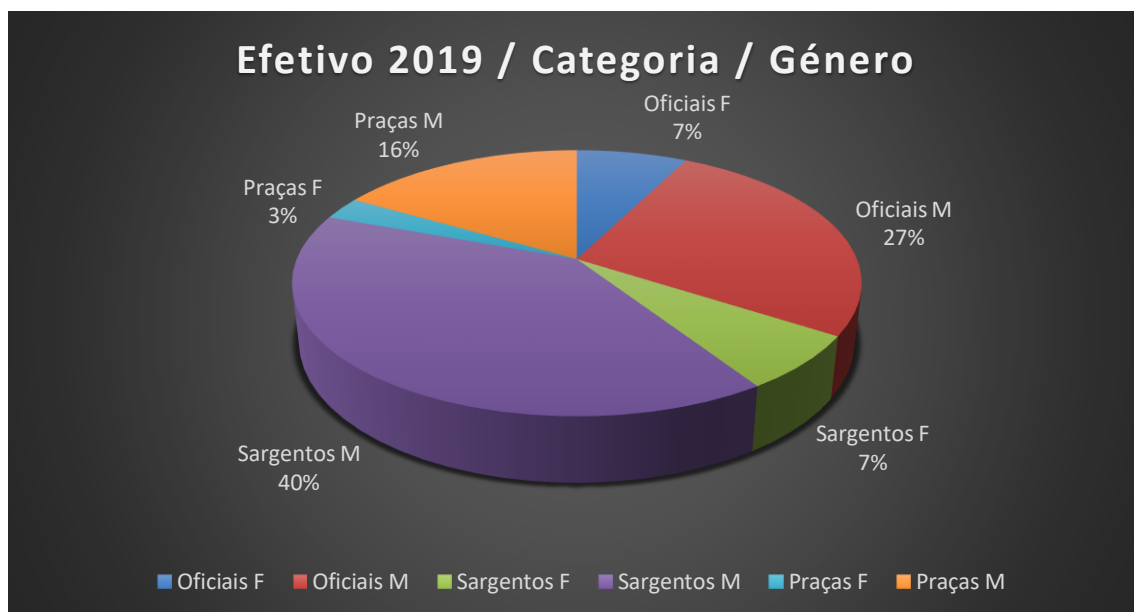


Figura 2.3

Participantes nos inquéritos

O estudo dos questionários incidiu no universo de 5622 militares da FA, o que equivale a 1918 Oficiais, 2614 Sargentos e 1090 Praças. Este inquérito (ver anexo B) obteve 80 respostas, garantindo um grau de confiança de 95% e uma margem de erro de 12%.

Este inquérito contou com a participação de militares na categoria de Oficial, Sargento e Praça.

Análise dos questionários aplicados a militares da FA

Para a realização deste estudo, realizou-se um inquérito a 80 efetivos militares da FA, através do Microsoft Forms, devido à situação pandémica. A amostra dos inquiridos foi de 45 militares do sexo feminino e 35 militares do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 20 e os 58 anos. As mulheres militares têm idades entre os 20 e os 47 anos ($M = 38,51$; $DP = 6,93$) e os homens militares situam-se já entre os 22 e os 58 anos ($M = 41,74$; $DP = 8,96$). Os inquiridos ingressaram na Força Aérea entre 1982 e 2019.

Estando a categoria profissional dos militares dividida em 3 classes, oficiais, sargentos e praças, pretendi analisar através desta amostra a percentagem dos inquiridos que pertencem a cada uma das classes. Na referida análise, foi possível verificar que em ambos os géneros, a maioria dos inquiridos pertence à classe de sargentos, seguido, no sexo feminino pela classe de praças e posteriormente de oficiais. Esta situação difere do sexo masculino com igual percentagem na classe de praças e oficiais (tabela 2.6).

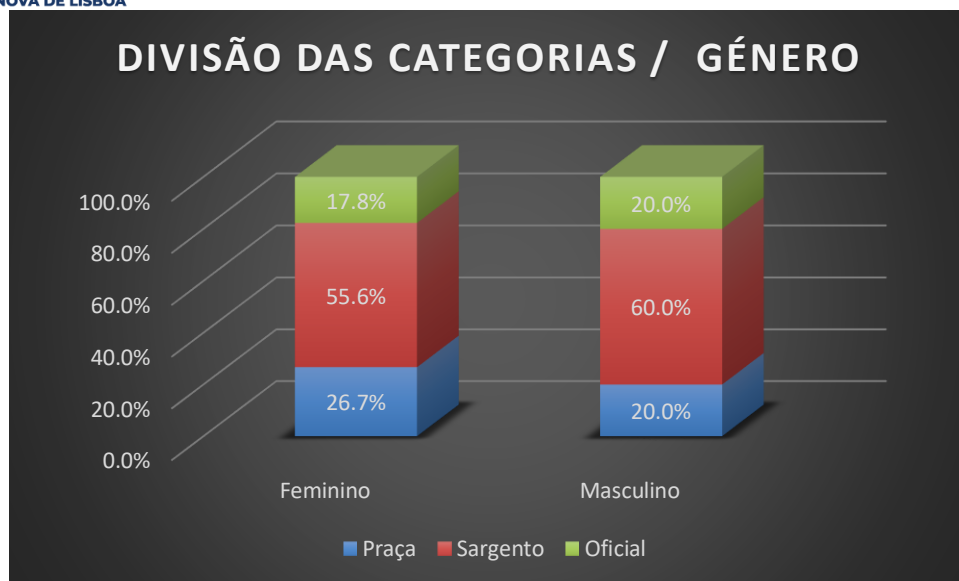


Figura 2.6

Em relação ao tipo de vínculo profissional, contrato ou efetivo, verificou-se que 91.4% dos respondentes do sexo masculino têm vínculo efetivo e do sexo feminino apenas 73.3% detém este tipo de vínculo.

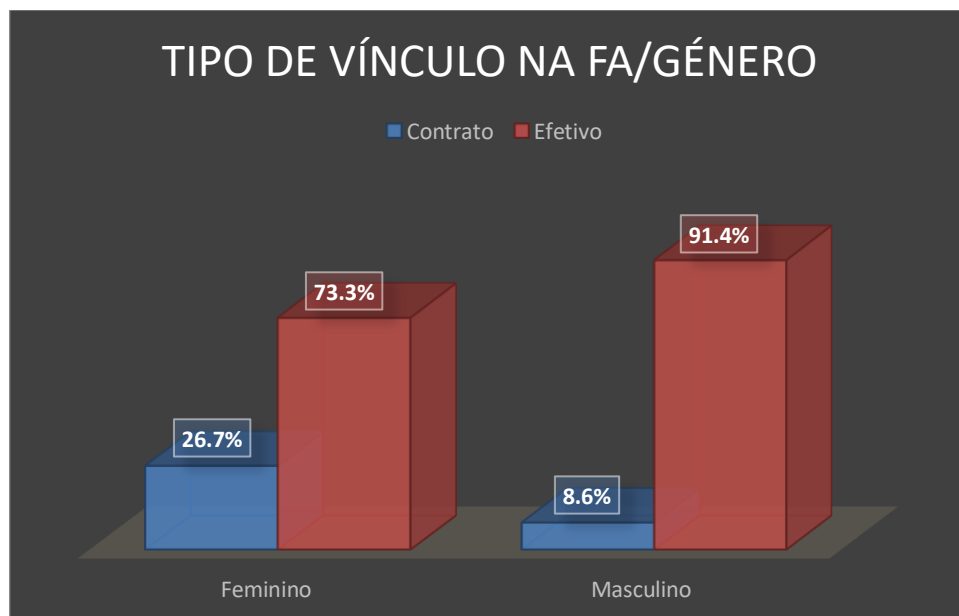


Figura 2.7

Os dados apresentados indicam que, em ambos os géneros, a maior percentagem detém o ensino secundário, seguido de Bacharelato/Licenciatura e posteriormente de Mestrado.

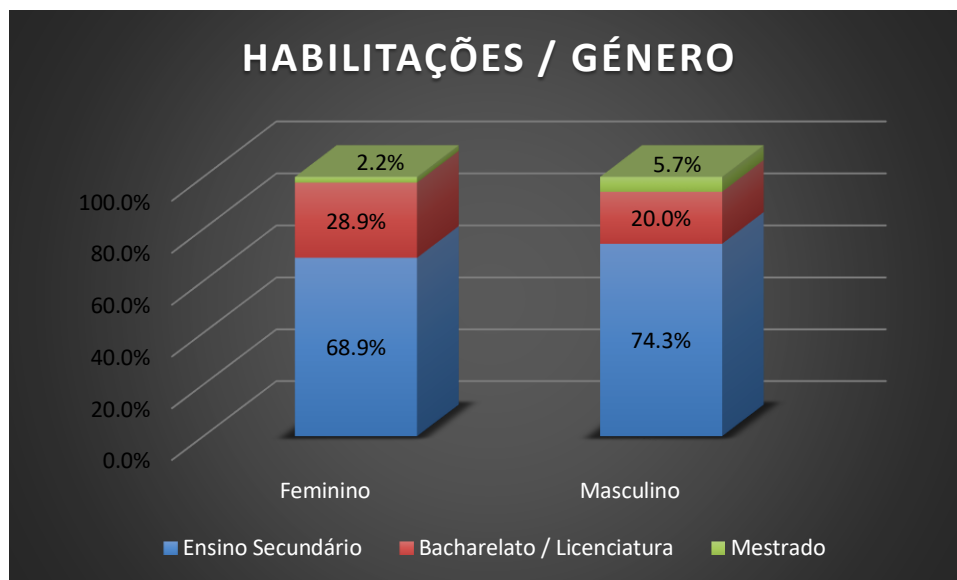


Figura 2.8

Em relação ao estado civil verificou-se que a maior percentagem das inquiridas do sexo feminino são solteiras (33.3%) e que do sexo masculino são casados (51.4%).

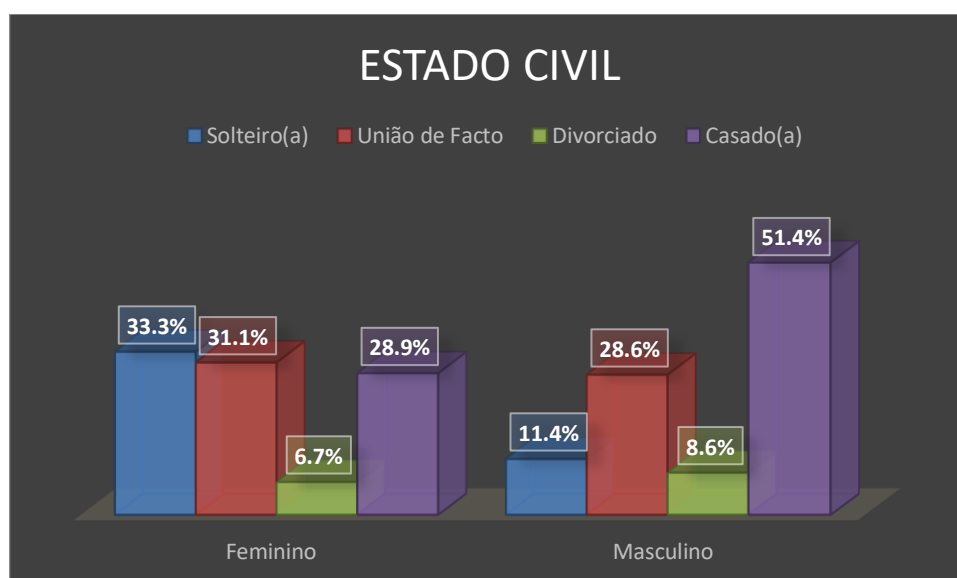


Figura 2.9

Em relação ao cargo de chefia, constatou-se que 45,7% dos inquiridos do sexo masculino exerce funções de chefia e que apenas 37,8% das inquiridas do sexo feminino exerce um cargo de chefia.

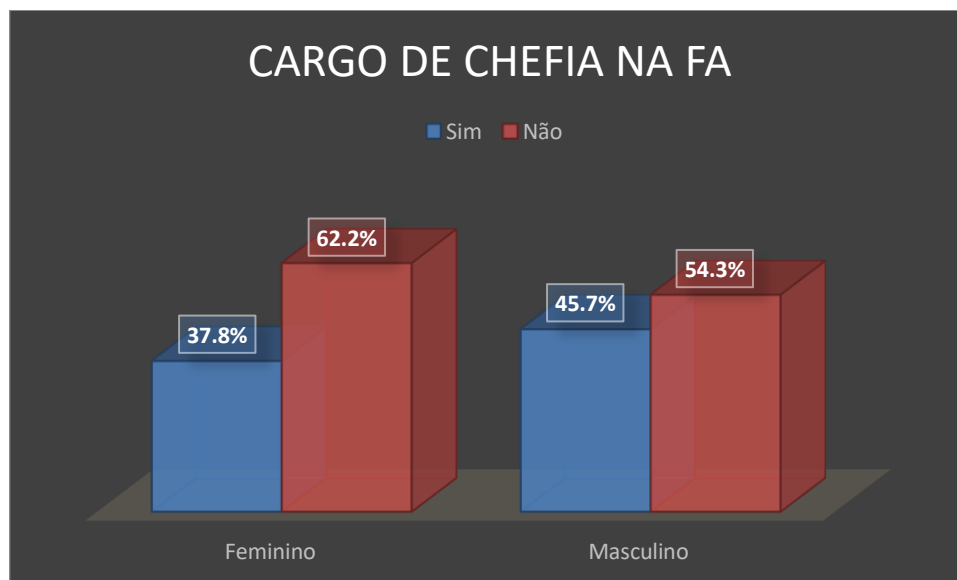


Figura 2.10

Questionadas as militares do sexo feminino acerca das suas motivações para terem ingressado na FA a maioria respondeu “Realização Pessoal” (82.2%), seguido de “Segurança” com 17.8% das respostas. Os militares do sexo masculino, à semelhança do outro grupo, a maioria também menciona a “Realização Pessoal” (65.7%) seguido de “Segurança” com 22.9% e posteriormente o “Social” e “Estima”, ambos com 5.7% das respostas.

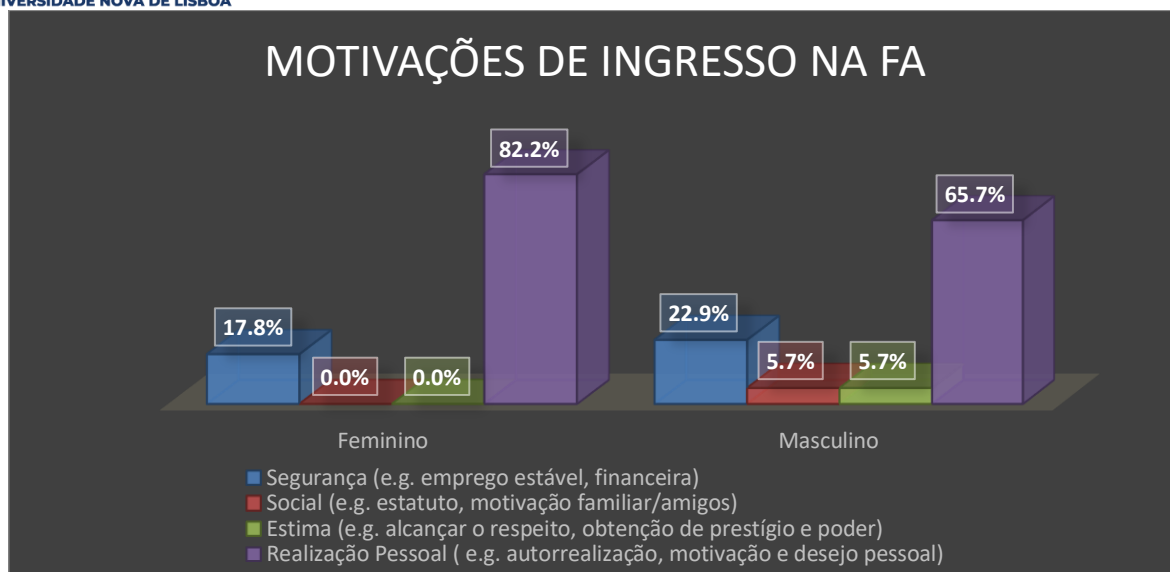


Figura 2.11

Em relação ao que os motiva a permanecer na FAP, a maior percentagem das militares do sexo feminino respondeu “Segurança” (64.4%), seguido de “Realização pessoal” com 28.9% e “Estima” com 6.7% das respostas. Os respondentes do sexo masculino mencionam a “Realização Pessoal” e a “Segurança” com a mesma percentagem (45.7%), seguido de “Social” e “Estima”, também ambos com 5.7% das respostas e “Estima” com 2.9%.

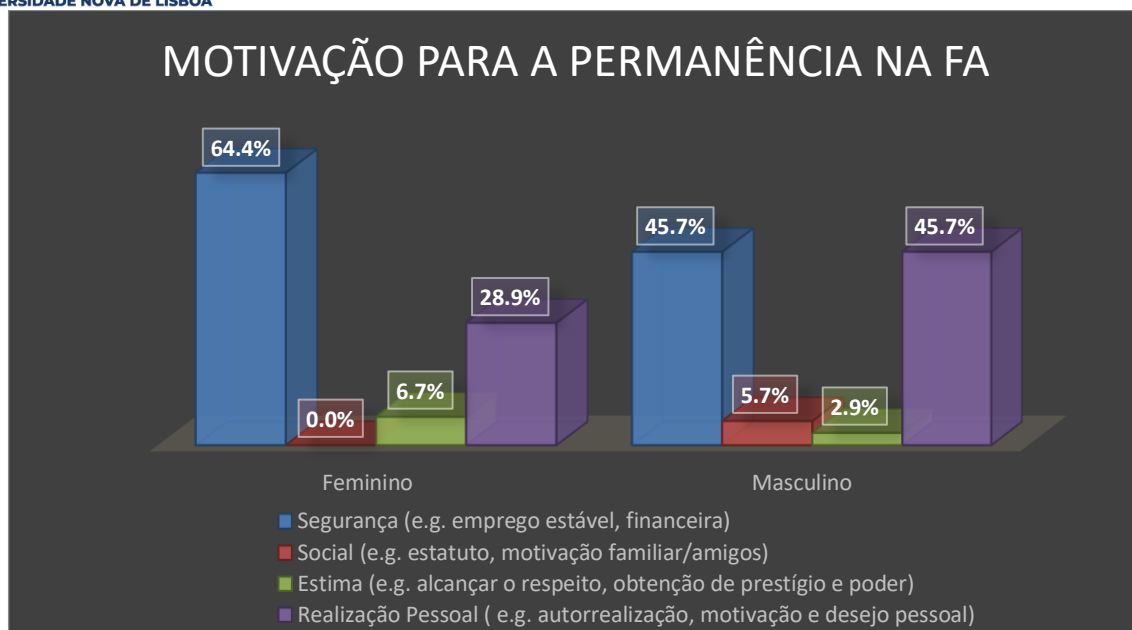


Figura 2.12

Em relação à opinião dos(as) respondentes acerca do motivo com maior relevância para promover o ingresso dos militares na FA, as inquiridas do sexo feminino referem a “Remuneração” com 48.9%, seguido de “Maior Oportunidade de Ingresso nos QP” com 31.1%.

No sexo masculino verificou-se e à semelhança do grupo do sexo feminino, verificou-se uma maior percentagem na resposta “Remuneração” com 62.9%, seguido de “Maior Oportunidade de Ingresso nos QP” com 20%.

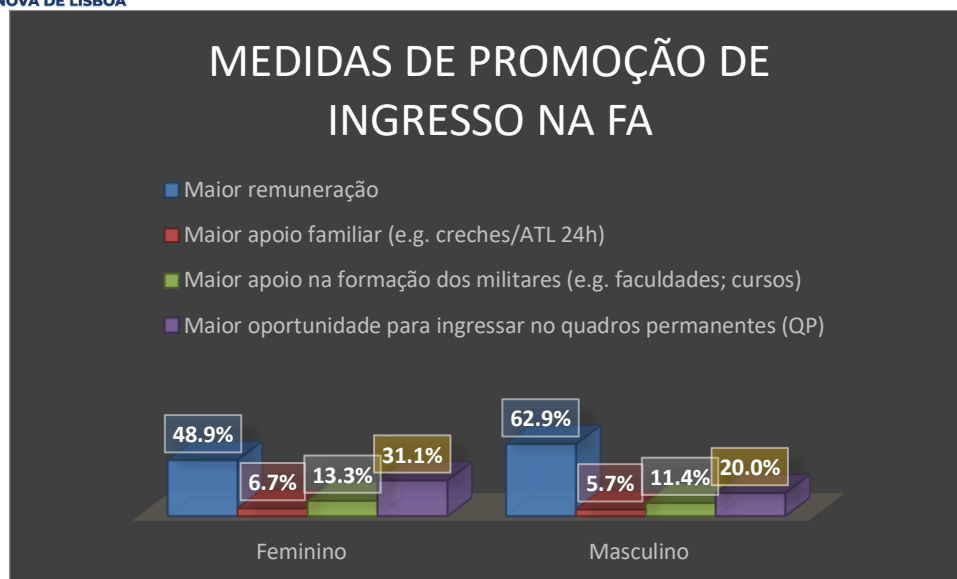


Figura 2.13

Entrevistas

Participantes das entrevistas

Para responder à PD1 “Qual a razão para o baixo efetivo de mulheres na FA?” foram utilizadas 14 entrevistas, 7 militares do sexo feminino e 7 militares sexo masculino.

Instrumento

Relativamente à recolha de dados, esta foi realizada com recurso a um guião de entrevistas semiestruturado. Após a concordância do consentimento informado (ver Anexo A), foi solicitado a cada entrevistado que preenchesse um questionário sociodemográfico. Este continha várias questões de cariz sociodemográfico como, por exemplo, a idade, o sexo, a nacionalidade, o estado civil, as habilitações, o ano de ingresso na FA, entre outros. (ver anexo B).

O guião destas entrevistas foi elaborado através da revisão da literatura realizada sobre esta temática, procurando colmatar as lacunas encontradas e centrando-se especificamente na PD1 *“Qual a razão para o baixo efetivo de mulheres na FA?”*.

Procedimento nas entrevistas

A cada entrevistado(a) foi atribuída a designação ENTREV, ordenados por idades e por sexo. Começa em ENTREV 1 e termina no ENTREV14, tendo sido atribuído os números ímpares aos militares do sexo feminino e os números pares aos militares do sexo masculino, conforme pode ser observado no gráfico seguinte:

As entrevistas foram todas realizadas entre 05 de março de 2021 e 03 de abril de 2021 por videoconferência, devido à pandemia COVID-19. Estas foram realizadas em horário laboral e pós-laboral, tendo uma duração média de 20 minutos e 40 segundos. À semelhança dos inquéritos, os/as participantes leram e concordaram com o consentimento informado, antes de efetuarem o preenchimento do questionário. (ver Anexo A). Após a obtenção dos dados de todas as entrevistas, estas foram transcritas e analisadas na sua totalidade.

Validação das respostas

Para responder à PD1 *“Qual a razão para o baixo efetivo de mulheres na FA?”* procedeu-se a uma análise temática maioritariamente dedutiva.

Após análise às respostas à PD1, pode-se concluir que ainda existem obstáculos à integração da mulher, como razão para o baixo número de mulheres na FA. De salientar ainda que a maioria das respostas obtidas pelas pessoas de maior idade, culpabiliza a sociedade e os seus estereótipos pelo baixo efetivo de mulheres na FA. Penso ainda ser importante referir que alguns homens entrevistados reconhecem uma superioridade académica e intelectual das mulheres. Para validar esta análise, seguem os seguintes excertos de entrevistas realizadas:

“Falta de incentivos.” (ENTREV1, mulher, 31 anos)

“Deviam recrutar mais efetivos feminino.” (ENTREV2, homem, 22 anos)

“Os valores traduzem o excesso de valorização das questões físicas em detrimento das competências pessoais e académicas. A este facto, a vida militar ainda traz dificuldades elevadas de conciliação da vida familiar e profissional.”
(ENTREV3, mulher 31 anos)

“Fraco recrutamento. Não se consegue aliciar nem os homens nem as mulheres, sendo as últimas mais difícil de aliciar para o contexto militar.”
(ENTREV4, homem, 32 anos)

“A procura continua a ser maioritariamente com pessoas do sexo masculino.”
(ENTREV5, mulher, 37 anos)

“No geral existe uma desmotivação geral e falta de recompensas.” (ENTREV6, homem, 37 anos)

“Poucos incentivos de vencimentos e fraca progressão de carreira.” (ENTREV7, mulher 39 anos)

“Existe uma menor apetência por parte dos elementos femininos para abraçar uma carreira militar.” (ENTREV8, homem, 39 anos)

“O ingresso da população masculina na FAP é inversamente proporcional ao ingresso das mulheres no ensino universitário.” (ENTREV9, mulher, 41 anos)

“Mentalidade da sociedade em geral.” (ENTREV10, homem, 40 anos)

“Existe muita falta de militares tanto no masculino como no feminino.”
(ENTREV11, mulher, 45 anos)

“As mulheres são mais aplicadas nos estudos e a condição de mãe limita de alguma forma a escolha da vida militar.” (ENTREV12, homem, 45 anos)

“As mulheres não ingressam na FAP, porque não se querem sujeitar a muitas coisas, é preciso gostar, e hoje em dia são todas princesas.” (ENTREV13, mulher, 47 anos)

“Considero que a maturidade (idade adulta avançada) inibe a tendência para um maior equilíbrio entre géneros. De um modo geral, os jovens com menos idade estão mais dispostos a aceitarem contrariedades que conseguem interpretar como desafios a vencer. Com o avançar da idade e associado aumento de experiência de vida e conhecimento de múltiplas realidades laborais, prevalece a busca pelos direitos e regalias em detrimento do espírito de sacrifício e dedicação. Claro que haverá exceções, contudo a melhor classificação nos cursos superiores por parte das mulheres, leva a que estas tenham maior número de opções no mercado laboral, não necessitando assim de se sujeitar às restrições da condição militar.” (ENTREV14, homem, 49 anos)

Capítulo III – Discussão

Conclusão

A motivação implica um processo de encorajar as pessoas a agirem de determinada maneira com a finalidade para atingir os objetivos desejados. É algo que estimula o indivíduo a continuar a praticar um comportamento já iniciado. Abraham Maslow, em 1943, publicou uma teoria da motivação, a qual foi baseada nas necessidades humanas e na sua satisfação.

Também, Frederick Herzberg, em 1959, abordou o conceito de enriquecimento do trabalho e a teoria de dois fatores sobre motivação baseada em recompensas e incentivos (Surbhi, 2020).

A Teoria da Hierarquia da Necessidade de Maslow, enfatiza o desejo de satisfazer as necessidades das pessoas que trabalham na organização. Esta é dividida em duas categorias, as necessidades de crescimento e as necessidades de deficiência. Dentro de cada indivíduo, estas são classificadas em cinco necessidades, representadas na forma de uma pirâmide (Gawel, 1996).

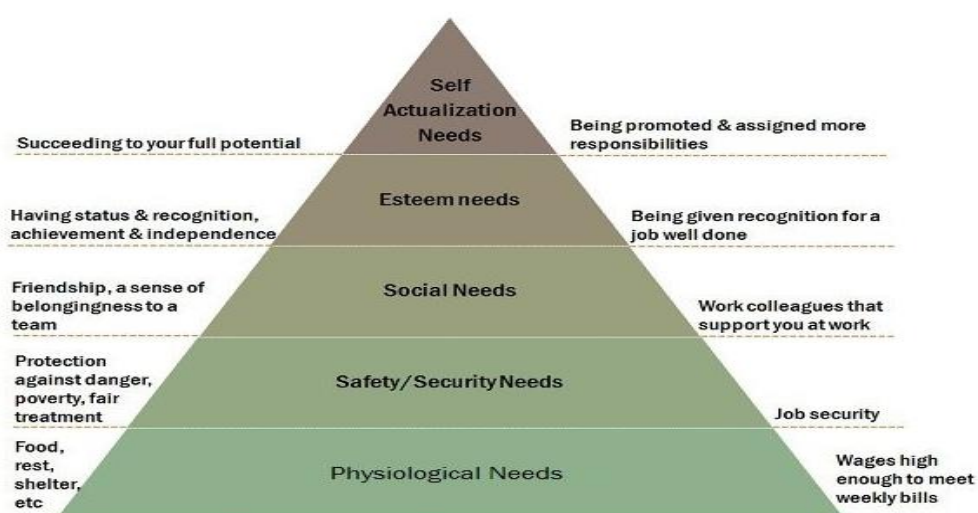


Figura 3.1

Esta teoria é baseada na premissa de que as necessidades humanas seguem uma sequência adequada, na qual a necessidade psicológica está na base e as necessidades de autorrealização estão no nível superior e as outras necessidades, como as necessidades de segurança, necessidades sociais e necessidades de estima estão no meio (Gawel, 1996).

Como o foco do presente estudo é a análise da motivação da mulher para ingressar e seguir a carreira militar na FA, através da análise de dados, foi possível verificar que a motivação de entrada das mulheres difere da motivação de permanência. No ingresso a maioria das mulheres (82,2%) respondeu a “realização pessoal”, opção que integra a autorrealização, motivação e desejo pessoal. Quando questionadas acerca da motivação de permanência as mulheres respondem na maioria (64,4%) a “segurança”, opção que engloba um emprego estável e uma situação financeira estável.

Analisando estes dados com base na Teoria da Hierarquia da Necessidades de Maslow verificou-se que a segurança precede o nível da realização, o que não vai ao encontro dos resultados obtidos, ou seja, com base nesta teoria, a segurança deveria ser a base da realização. Logo, podemos aferir que as mulheres necessitaram de regredir na hierarquia desta teoria por falta de realização e todas as condições que a preenchem.

Tais conclusões são semelhantes no grupo masculino, contudo não se verifica um decréscimo tão significativo. Ou seja, a realização pessoal no ingresso é de 65,5%, descendo para 45,7%. Este fator pode ser indicador que uma menor insatisfação.

Em relação ao Paradigma Bidimensional de Fatores de Herzberg (1959), o mesmo concluiu que fatores como a política da empresa, supervisão, relações interpessoais, condições de trabalho e remuneração são fatores de higiene e não motivadores. Segundo Herzberg a ausência de fatores de higiene pode gerar insatisfação no trabalho, mas a sua presença não motiva nem cria satisfação. Determinou ainda que os fatores motivadores são elementos que enriqueciam o trabalho de uma pessoa. Assim, definiu cinco fatores como fortes determinantes da satisfação no trabalho: realização, reconhecimento, o próprio trabalho, responsabilidade e progresso. Esses motivadores (satisfatórios) foram associados a efeitos positivos de longo prazo no desempenho do trabalho, enquanto os fatores de higiene (insatisfatórios) produziram consistentemente apenas mudanças de

curto prazo nas atitudes e no desempenho do trabalho, que rapidamente voltaram ao nível anterior (Gawel, 1996).

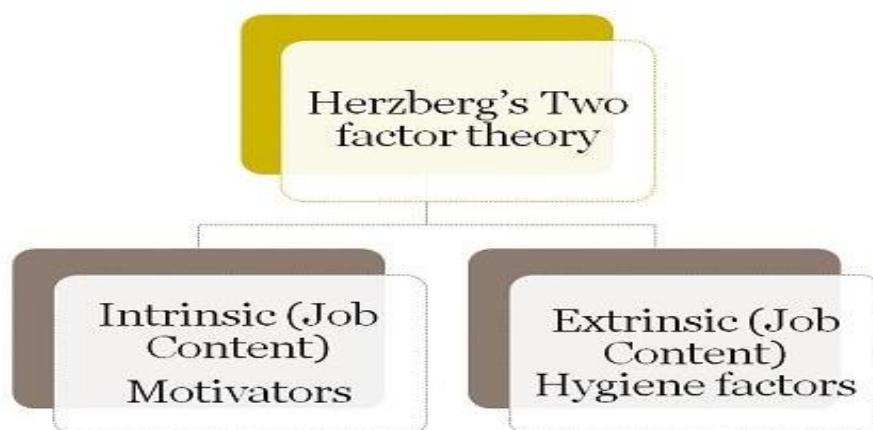


Figura 3.2

Posto isto e com base nos dados obtidos sobre a permanência na FA, tendo sido segurança o parâmetro com maior incidência. Segundo esta teoria, pode-se enquadrar a remuneração como um fator higiénico não motivador. Ou seja, motiva a curto prazo, mas não a longo prazo. Uma situação também importante de salientar, é o facto de a maioria responder “maior remuneração” como medida de promoção do ingresso na FA. Assim, com base nesta teoria, a ausência de um fator higiénico não motivar poderá causar insatisfação, o que pode indiciar que as militares femininas encontram-se insatisfeitas com a remuneração auferida. Outra variável que pode ser interessante para a inferência destes resultados foi o de apenas 37,8% das mulheres inquiridas exercerem cargos de chefia. Com base nesta teoria, o reconhecimento, o progresso e a responsabilidade são fatores motivadores/satisfatórios, logo a ausência desta causa insatisfação e desmotivação a longo prazo. Estes resultados corroboram as opiniões expressas nas entrevistas efetuadas, quando questionadas(os) acerca da razão pra o baixo efetivo de militares femininas na FA.

Para perceber se existia alguma relação entre o exercer um cargo de chefia e o género, foi efetuado um teste de independência do Qui-Quadrado, através do SPSS 25, em que;

H0: O facto de exercer um cargo de chefia não está relacionado com o género;

H1: O facto de exercer um cargo de chefia está relacionado com o género.

Os resultados indicam para não rejeitar a hipótese nula, para um nível de significância de 0.05, não se verificando diferenças significativas entre exercer um cargo de chefia e o género ($\chi^2_{(1)} = 0.512; P = 0.474$).

Também foi possível verificar a existência de relação de fraca intensidade entre as variáveis, cargo de chefia e género. (V Cramer = 0.474).

Contudo, verificou-se que dos inquiridos masculinos, 45,7% exerce um cargo de chefia, valor superior ao das mulheres. Esta situação pode ser associada ao marco de as mulheres terem ingressado na FA apenas em 1988, mas, com base na amostra, a idade média dos inquiridos masculinos é de 41,74 anos e o das mulheres 38,51 anos, ou seja, em média, todos ingressaram neste ramo das FFAA no mesmo intervalo de tempo. Assim, o facto de haver uma maior percentagem dos homens inquiridos a exercer um cargo de chefia, não é justificado pela situação de poderem ter uma maior antiguidade na carreira. Através desta inferência, não podemos afirmar que haja qualquer tipo de desigualdade em cargos de chefia.

Conforme o já verificado com base na Teoria da Hierarquia da Necessidades de Maslow, as mulheres inquiridas revelaram regredir na hierarquia desta teoria por falta de realização e todas as condições que a preenchem, sendo a segurança a motivação para permanecer na FA. Quando ingressaram na FA, estas mulheres seriam jovens adultas, possivelmente sem ideia de constituir família.

Ora, conforme Lewis, Smithson e Brannen (1999), os autores referem que o atraso da parentalidade dos casais mais jovens é influenciado pela situação económica e incerteza face ao futuro. Estes, preferem primeiro organizar a sua vida e só quando conseguem a estabilidade, é que decidem casar e ter filhos. Assim, poderá ter sido este um fator

influenciador das mulheres inquiridas, aquando a sua decisão de permanecer na FA, tendo como a segurança e a estabilidade os principais motivadores.

No presente, a FA depara-se com a escassez de recursos humanos, pois o mercado exterior às FFAA está a crescer e a ficar cada vez mais aliciante. Apesar de a FA estar a adotar medidas que possam fomentar a retenção de militares, o ramo militar continua a não ser uma prioridade na maioria dos jovens. Logo, os militares têm que acumular funções, a fim de garantir a operacionalidade da FA. Esta dedicação e entrega ao meio militar poderá estar a reduzir a disponibilidade familiar, uma vez que os militares estão mais ativos. Posto isto, é basilar que a FA crie medidas que possam fomentar a conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal.

Futuro

Segundo o Ministério da Defesa Nacional, Portugal está a aperfeiçoar um conjunto de medidas que têm como objetivo a promoção da igualdade de género. Essas medidas encontram-se no Plano de Ação Setorial para a Igualdade 2019-2021 do Ministério da Defesa Nacional, logo nas Forças Armadas e consequente Força Aérea. O Plano de Ação para a Implementação da Resolução do Conselho das Nações Unidas 1325 (UN,2000). contém um total de 29 medidas, organizadas nas seguintes áreas estratégicas: promover a participação de mulheres em processos de construção e manutenção da paz e segurança; garantir a formação das pessoas envolvidas nos processos de construção e manutenção da paz e segurança; promover os objetivos da Resolução 1325 na ação externa de Portugal; aprofundar e difundir o conhecimento sobre a temática “mulheres, paz e segurança” e sensibilizar as entidades decisoras e a comunidade; e, finalmente, promover a participação da sociedade civil na implementação da Resolução.

Estas ações têm como principal objetivo a promoção, fortalecimento e desenvolvimento da igualdade entre homens e mulheres no âmbito do Ministério da Defesa Nacional e concorre ainda para a finalidade de “garantir a participação plena e

efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública” (UN,2000). O plano está alinhado com os instrumentos nacionais e internacionais nesta matéria, o que permitirá à Defesa Nacional abordar os seus compromissos com a igualdade de forma coordenada, colaborativa e integrada, apoiada em resultados mensuráveis. Assim, este plano está alinhado com a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação, o Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar 2018-2019, assim como a Resolução nº 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas sobre Mulheres, Paz e Segurança.

O Ministério da Defesa Nacional e as Forças Armadas têm um Plano Sectorial de Igualdade de Género e as Força Aérea (MDN,2019) implementa bastantes treinos e formações de sensibilização acerca da igualdade e não discriminação. A tendência evolutiva da presença feminina nas Força Aérea sugere que nos próximos anos se assista ao aumento do número de cidadãs portuguesas nos três ramos e cada vez mais a assumirem postos mais elevados.

O Ministério da Defesa Nacional assume ainda que as diferentes capacidades, potencialidades e experiências de mulheres e homens trazem perspetivas e modos de pensar distintos e que essa diversidade constitui uma das chaves para a inovação. (MDN,2019) Deste modo, ao promover a igualdade, a Força Aérea consegue uma vantagem estratégica, utilizando as capacidades totais de todas as pessoas e tendo um ambiente inclusivo, em que as pessoas são valorizadas e incentivadas a contribuir para a inovação, otimização, segurança e sucesso da missão. O Ministério da Defesa Nacional reafirma ainda o compromisso de continuar a desenvolver políticas em prol da igualdade, que promovam uma maior participação das mulheres na Defesa e, em particular, nas Forças Armadas.

As medidas já implementadas pelo Ministério da Defesa Nacional têm contribuído para um aumento sustentado do número de mulheres nas fileiras, representando 13% dos efetivos em 2020, o valor mais alto da última década, sendo a tendência de crescimento similar aos três ramos.

“Na categoria de oficiais, as mulheres já atingem os 20%, indicador positivo do caminho para a igualdade na liderança militar. Em relação aos trabalhadores/as civis da Defesa Nacional, o género feminino já representa 40%.” (Cravinho, 2021)

O Ministério da Defesa Nacional pretende seguir esta evolução, mantendo entre as principais prioridades governativas a eliminação dos obstáculos à participação plena das mulheres, em particular através do Plano Setorial da Defesa Nacional para a Igualdade (MDN, 2019). No âmbito deste plano, destaca-se a criação do Gabinete da Igualdade do Ministério da Defesa Nacional e o papel dos e dos assessores/as de género, que apoiam as lideranças militares na integração da perspetiva de género em todas os seus domínios.

O objetivo final é a construção de uma instituição na qual mulheres e homens sejam livres de fazer as suas escolhas, possuam as mesmas oportunidades e possam aceder aos mais altos cargos em pé de igualdade, convertendo a Defesa numa escolha de futuro.

Considerações Finais

A realização deste estudo permitiu-nos compreender como a igualdade de género é cada vez mais uma questão de Direitos Humanos fundamentais. Torna-se também uma questão de justiça social e um valor primordial do desenvolvimento da nossa sociedade, visão essa que é partilhada pela Cooperação Portuguesa no quadro de referência da legislação nacional e compromissos internacionalmente.

Apesar de muitos obstáculos, o número de mulheres na Força Aérea aumentou em geral, o que levou a debates crescentes sobre a parentalidade em termos de tarefas compartilhadas entre homens e mulheres, à medida que a sociedade se modifica. Hoje em dia temos uma mudança profunda em que os salários das mulheres são cada vez mais

equiparados aos dos homens, contrariando o início da era industrial em que a mão-de-obra feminina era mais solicitada por ser mais barata.

Segundo José Alves (1999) importa agora consolidar o processo de defesa da igualdade de tratamento e oportunidades entre as pessoas de ambos os sexos, para derrubar as barreiras culturais e continuar o legado dos nossos antepassados.

A base da teoria de Maslow são as necessidades humanas e sua satisfação. Por outro lado, a teoria de Herzberg depende de recompensa e reconhecimento. Na teoria de Maslow, há uma sequência adequada de necessidades de baixo para cima. Por outro lado, tal sequência não existe no caso da teoria de Herzberg.

Assim, ambas as teorias poderão servir de base para a implementação de estratégias, de forma a aumentar a motivação das mulheres da FA.

A Força Aérea pode ser o exemplo, a força motora para a transformação nas sociedades no seu caminho até à igualdade de género, tal como já foi no passado em outros solenes acontecimentos da nossa sociedade.

Bibliografia

- Alves, José (1999). *As Mulheres e as Forças Armadas, Nação e Defesa*, 88, 2ª Série, 71-80.
- Arrow, K. L. (1973) *The Theory of Discrimination*. In: O. Ashenfelter and A. Rees, Eds., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton
- Carreiras, H., (1995). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas*. Lisboa: Cosmos.
- Carreiras, H. (1999). *Mulheres Militares em Portugal (1992-1998) Políticas, Processos e Protagonistas. Nação e Defesa*.
- CIG. (2010). *A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias*. Obtido de: http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/publics/igualdade_CITE_NET.pdf
- Costa, R. N. (s.d.). *Mulheres na frente do pelotão*.
- Canotilho, J. (2003) *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7.ª ed. Ed. Almedina. p. 195.
- Cova, A. (1998) *O Conceito do Feminismo numa perspetiva histórica*. Estudos sobre as Mulheres, Lisboa, Universidade Aberta. pp. 157-176
- Cravinho. J. (2021) *Dia Internacional da Mulher*. Obtido de: <https://www.youtube.com/watch?v=xLkqed3Wx34>
- Dunem, F. V. (2021). *A covid-19 e as mulheres. Uma pandemia dentro da pandemia*.
- Dias, J. & Andrade, M. (1992). *Criminologia: O Homem Delinquente e a Sociedade Criminógena*. Coimbra: Coimbra Editora
- Eco, H. (1977). *Como se Faz Uma Tese em Ciências Humanas*. Lisboa: Editorial Presença
- Erikson (1964) *Notes of Sociology of Deviance*. In H. S. Becker (Ed.), *The Otherside: Perspectives of Deviance* (9-21. New York: Free Press of Glencoe
- Estrela, A. (s.d.). *ADM Estrela*. Obtido de <https://www.admestrela.pt/>
- Expresso. (2018) *Coronel Regina Mateus assume direção do Hospital das Forças Armadas e será a primeira mulher General*. Obtido através de: <https://expresso.pt/sociedade/2018-07-23-Coronel-Regina-Mateus-assume-direcao-do-Hospital-das-Forcas-Armadas-e-sera-a-primeira-mulher-General>

- Fachada, C. (2013). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: A realidade da Força Aérea*. 2013. Revista Militar N.º 2536.
- Ferro, (1932) *António Salazar: O homem e a sua obra*. Ed. Empresa Nacional de Publicidade. p. 133.
- Gawel, J., E. (1996). *Practical, assessment, research and evaluation. Herzberg's theory of motivation and maslow's hierarchy of needs*. (5). Obtido de: <https://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1066&context=pape>
- Género, I. D. (s.d.). *Educação para a cidadania*. Obtido de <https://cidadania.dge.mec.pt/igualdade-de-genero>
- Goffman, Erving (1961). *Manicómios, Prisões e Conventos*. São Paulo Brasil: Editora Perspectiva
- Guiddens, Anthony (2000). *Sociologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian
- Hartman, H. (1982). *Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex*, in A. Giddens e D. Held (orgs.), *Classes, Power and Conflict*: 446-469. Londres: MacMillan Education Ltd, 1982.
- Igualdade. (s.d.). *ADM Estrela*. Obtido de <https://www.admestrela.pt/desenvolver-igualdade/>
- Leandro, M^a Engrácia (2001). *Sociologia da Família nas Sociedades Contemporâneas*. Lisboa: Universidade Aberta
- Lewis, S., Smithson, J., & Brannen, J. (1999) *Young Europeans Orientation to Families and Work*. The Annals of the American Academy of Political and Social Science.
- Lombroso, Césaire (1893). *A Mulher Delinquente, A Prostituta e a Mulher Normal*.
- Maffesoli, Michel (1987). *O Tempo das Tribos*. Rio de Janeiro: Forense Universitária
- Magalhães, T. A. L. *O papel da mulher na sociedade*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo 75 1980. 123-134.
- MDN. (2019) *Plano Sectorial para a Igualdade da Defesa Nacional 2019-2021*. Obtido de: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNzY3BADD5EyrBAAAAA%3d%3d>

- Ocidental, C. D. (s.d.). *Objectivos de Desenvolvimento Sustentável*. Obtido de <https://unric.org/pt/objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel/>
- Oliveira, F. D. (2015). *A Criança e a sua Relação com a Sociedade: Considerações sobre a Participação Infantil nos Espaços Públicos*.
- Oliveira, M.J., Telha, A.C., Martins, Q., Fachada, C. e Quintas, R., (2013). *Mulheres nas Forças Armadas Portuguesas: A realidade da Força Aérea*. Revista Militar Nº5. Lisboa. Empresa da Revista Militar.
- Parsons, Talcott (1951). *The Social System*. New York: The Free Press
- Piaget, Jean (1972). *Epistémologie des Sciences de l'Homme*. Paris: Gallimar
- Portugal. (1966). *Código Civil de 1966*. Obtido de: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/106487514/201703171158/73407042/diplomaPagination/diploma/1>.
- Portugal. (1976) *Constituição da República Portuguesa de 1976*. Obtido de: <https://www.parlamento.pt/parlamento/documents/crp1976.pdf>.
- Portugal. (1933) *Constituição Política da República Portuguesa de 1933*. Obtido de: http://cadeiras.iscte-iul.pt/SDir/SDir_lk_Doc_ConstP_1933.pdf.
- Quivy, Raymond & Campenhoudt, LucVan (1995). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Trajectos
- Ribeiro, M. C. (2004). *África no feminino: As mulheres portuguesas e a Guerra Colonial*. Revista Crítica das Ciências Sociais.
- Ribeiro, M. C. (2004). *Uma História de Regressos*. Porto: Edições Afrontamento.
- Ribeiro, M. C. (2007). *África no Feminino: As Mulheres Portuguesas e a Guerra Colonial*. Afrontamento.
- Rocha, M. E. (2017). *A Mulher Militar e sua Integração nas Forças Armadas*. UNICEUB.
- Silva, P. A., Carmo, R. M., Cantante, F., Cruz, C., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T. S. (2020). *Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento*. (Estudos CoLABOR, N.º 2/2020). CoLABOR.
- Surbhi, S. (2021). *Difference Between Maslow and Herzberg's Theories of Motivation*. Obtido de: <https://keydifferences.com/difference-between-maslow-and->

[herzberg-theories-of-motivation.html](#)

Sutherland, E. H. & Cressey (1970). *Criminology*. New York: Macmillan.

Tomas, C. (2007). *Participação não tem idade. Participação das crianças e Cidadania da Infância*.

UN. (1995). *Declaração e Plataforma de Ação da IV Conferência Mundial Sobre a Mulher*.

Pequim. Obtido de: https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2015/03/declaracao_pequim1.pdf

UN. (2000). *Resolução 1325*. Obtido de: <http://plataformamulheres.org.pt/docs/Resolucao-1325-CS-ONU.pdf>

UN. (2006). *Carta Europeia para a Igualdade das Mulheres e dos Homens na Vida Local*

Bruxelas. Obtido de: https://www.ccre.org/img/uploads/piecesjointe/filename/charte_egalite_pt.pdf

UN. (2020) *Gender Equality Index 2020*. Bruxelas. Obtido de: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/gender-equality-will-be-reached-over-60-years-current-pace>

Anexos

Anexo A

Termo de Consentimento Informado

O presente estudo tem como finalidade a obtenção de informações sobre a forma como vê o seu trabalho e as suas motivações, tendo como objetivo contribuir para a investigação de uma Dissertação acerca das motivações das Mulheres na Força Aérea.

Este estudo encontra-se a ser realizado por Mário Ferreira, sob orientação do professor doutor João Luís Lisboa, ambos pertencentes à FCSH-NOVA.

Peço que leia com atenção todas as questões colocadas e que responda de forma sincera. Lembre-se que não existem respostas certas ou erradas. A sua participação é muito imponente, pois irá permitir compreender melhor a forma como se posiciona perante certas situações da nossa vida. Este questionário tem uma duração média de 10 minutos.

A sua participação é voluntária e as suas respostas serão anónimas.

1. Antes de iniciar, confirme a seguinte informação:

1. Estou consciente de que a minha participação é voluntária e posso interromper a qualquer momento;
2. As minhas respostas serão anónimas e ninguém poderá aceder à minha identidade;
3. As minhas respostas serão utilizadas exclusivamente para a investigação e acedidas apenas pelos investigadores envolvidos no projeto;
4. Sou maior de idade.

O Concordo

O Não concordo

Anexo B

Guião de Questionário

1. Sexo
2. Idade
3. Habilitações literárias
4. Estado civil
5. Ano de ingresso na FAP (Força Aérea Portuguesa)
6. Idade à data de ingresso na FAP
7. Categoria
8. Tipo de vínculo com a FAP
9. O que o/a motivou a ingressar na FAP
10. Atualmente o que a/o motiva a permanecer na FAP
11. Desde a data do seu ingresso na FAP até ao presente dia, como avalia a igualdade entre homens e mulheres nas FA
12. Na sua opinião, que medida tem maior relevância para promover o ingresso de militares na FAP
13. Exerce função de chefia
14. Atualmente, a FAP conta com um efetivo feminino abaixo de 1/5 do efetivo masculino. O que pensa destes valores? Qual a razão destes números
15. Na sua opinião, aconteceram mudanças nos últimos anos, relativamente à igualdade entre mulheres e homens. O que considera que ainda falta mudar

Anexo C

Plano Setorial para a Defesa (2019-2021) (1/3)

Anexo ao Plano Setorial da Defesa para a Igualdade											
Tema	Medida	Indicadores	Entidades		Meta			Plano de Ação para a Profissionalização dos Serviços Militares (PAPSM)	Plano de Ação para a Igualdade entre mulheres e homens (PMAH)	III Plano Nacional de Ação para a Implementação do RSCNU 125 (III PNA)	IV Plano de Ação para Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PACTSH)
			Responsáveis	Envolvidos	2019	2020	2021				
1 - IGUALDADE	1 Criação da figura de Gender Advisor no EMGFA e Ramos, junto dos Gabinetes do CEMGFA e dos CEM, e definição das respetivas competências.	1.1. Despacho aprovado em CEM tendo em vista a criação e definição de competências da figura de Gender Advisor no EMGFA e Ramos, junto dos Gabinetes do CEMGFA e dos CEM.	EMGFA e Ramos	-	30/jun	-	-				
	2 Criação do Gabinete da Igualdade no MDN na dependência do responsável máximo da DGRON	2.1. Gabinete da Igualdade no MDN criado.	MDN	DGRON	30/jun	-	-				
	3 Promoção de medidas de prevenção e combate ao assédio no local de trabalho	3.1. Aprovado um Código de bom conduta para o prevenção e combate ao assédio no local de trabalho.	Todos os organismos	-	31/dez	-	-				
	4 Promoção da participação das mulheres nas forças armadas e da representação equilibrada de mulheres e de homens em cargos dirigentes no MDN	4.1. Pálio entre o nº de dirigentes do sexo subrepresentado e o nº total de dirigentes (Ref.º Lei n.º 26/2019 de 28 de março)	Serviços centrais do MDN e USFA	-	-	40%	40%				
		4.2. % de mulheres nas equipas de divulgação do Dia da Defesa Nacional	DGRON e Ramos	-	15%	35%	50%				
		4.3. A temáticas da igualdade foi incluída nos conteúdos transmitidos no Dia da Defesa Nacional	DGRON	Ramos	-	31/dez	-				
		4.4. Ministrar formação sobre INMI aos membros das equipas de divulgação	DGRON			-	Todos/as no 1ª formação				
		4.5. Avaliar os requisitos de classificação e seleção no acesso às forças armadas, que permitam uma maior adequação dos parâmetros de seleção às tarefas a desempenhar.	Gab. Igualdade, EMGFA e Ramos		-	Alinhado com PAPSM	Medida A.1.1				
		4.6. Monitorar do fornecimento/equipamento individual para que se adequa ao género/feminino	Gab. Igualdade, DGRON e Ramos			Alinhado com PAPSM	Medida B.3.4				
	5 Inclusão de objetivos de promoção da INMI no âmbito do SAGDAP	5.1. Nº de objetivos de promoção da INMI incluídos no Quadro de Atribuição e Responsabilização - QAR e/ou nos Planos de Atividades	Todos os organismos	-	-	2	2		Medida 1.4.2.		
		5.2. Nº de objetivos de promoção da INMI incluídos nos objetivos de avaliação dos elementos do Grupo Interdepartamental do MDN para a igualdade	Serviços centrais do MDN e USFA	-	1	1	1				
	6 Desenvolvimento e implementação de uma estratégia de comunicação no MDN que promova a INMI e a não discriminação	6.1. Foi desenvolvido um Guia do Profissional Militar	DGRON e Ramos			Alinhado com PAPSM	Ação A.2.2.3				
		6.2. Produção de diretiva contendo orientação sobre a utilização de linguagem não discriminatória e enviada aos serviços centrais, EMGFA e Ramos	SG	Todos		30/set			Medida 1.5.1.		
		6.3. Desenvolvimento de uma Comunicação Estratégica do SM que promova a INMI e a não discriminação	Gab. MDN e DGRON	EMGFA e Ramos		Alinhado com PAPSM	Ações A.2.1.1, A.2.1.2, A.2.1.3, A.2.2.1 e A.2.2.4				
	7 Reforço da posição portuguesa nas relações externas, nos fóruns internacionais no contexto multilateral e nas relações bilaterais em matéria de INMI	7.1. Temáticas da igualdade incluída na agenda das relações externas da defesa	DGRON		25%	25%	35%		Medida 1.7.2.		
		7.2. Nº de participações nacionais em atividades em matéria de INMI no âmbito de iniciativas internacionais e bilaterais	Todos		2	3	4		Medida 1.7.2.		
	8 Assegurar a recolha, o tratamento e a divulgação da informação estatística relativa aos recursos humanos (Plano de atividades, relatório de atividades, balanço social, anuário estatístico, relatório mensal de efetivos), desagregada por sexo.	8.1. Pálio entre o número de documentos que asseguram a informação estatística relativa a recursos humanos, desagregada por sexo, e o nº total de documentos que asseguram a informação estatística relativa a recursos humanos, por ano.	Todos os organismos	-	50%	75%	100%		Medida 1.1.2.		
	9 Estudo sobre a situação das mulheres nas forças armadas, em articulação com o Plano de Ação para a Implementação do RSCNU 125.	9.1. Estudo produzido e apresentado à Turma	DGRON		-	31/jul			Medida 1.1.2.		
	10 Criação do Prémio Anual Defesa Nacional e Igualdade	10.1. Prémio Defesa Nacional e Igualdade criado	SG	Todos	30/jun	-					
	11 Criar ações/projetos que incentivem o regresso a regresso na profissão militar	11.1. Ações/projetos implementados	Gab. Igualdade e Ramos		-	Alinhado com PAPSM	Ação A.1.4.2.	Medida 2.1.3.			

Anexo C

Plano Setorial para a Defesa (2019-2021) (2/3)

Eixo	Medida	Indicadores	Entidades		Meta			Plano de Ação Profissionalização do Serviço Militar (PPASM)	Plano de ação para a Igualdade entre mulheres e homens (PAMH)	III Plano Nacional de Ação para a Implementação do RCMH 1.1.1 (II PNA)	IV Plano de Ação para Prevenção e Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PACTUS)
			Responsáveis	Envolvidas	2019	2020	2021				
2 - CONCLUSÃO	12. Divulgação dos mecanismos facilitadores da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar e dos direitos de proteção na parentalidade.	12.1. Publicação nas páginas institucionais e nos newsletters de cada organismo	Todos os organismos	-	31/dec	31/dec	31/dec				
		12.2. Criação de um Link criado, para apresentação de sugestões em matéria de conciliação	Todos os organismos	-		31/dec					
		12.3. Documento conjunto aprovado em CCEM sobre Medidas de Proteção da Parentalidade para as militares das Forças Armadas.	EMGFA e Ramos	-		31/dec					
	13. Criação de equipamentos/estruturas e/ou estabelecimento de protocolos de apoio à infância que contribuam para a conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar.	13.1. Nº de equipamentos sociais disponibilizados/protocolos assinados, no âmbito do apoio à infância.	Todos os organismos	-	-	1	1		Objetivo Estratégico 2.3.		
	14. Incentivo à autorização de horários que facilitem a conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.	14.1. Rácio entre o número de diferendos e o número de pessoas que requerem horários específicos.	Todos os organismos				25%	50%			
		14.2. Foram monitorizadas as circunstâncias que permitiram e as que impediram o deferimento das requerimentos de horários específicos.	Todos os organismos		31/dec	31/dec	31/dec				
	15. Incentivo ao gozo das licenças, no âmbito da parentalidade.	15.1. Monitorização das licenças no âmbito da parentalidade, desagregadas por sexo.	Todos os organismos				permanente	permanente			
3 - FORMAÇÃO	16. Ministar Formação no âmbito da Igualdade	16.1. Curso de Formação Especializado em Igualdade de Género no Defesa Nacional criado	SG	Todos	31/dec	-					
		16.2. Curso de Formação Especializado em Igualdade de Género no Defesa Nacional ministrado	SG	Todos	-	1	1				
	17. Inclusão nos planos de formação anual da Secretaria-Geral de cursos em IMH, incluindo a perspetiva interseccional e a dimensão da comunicação institucional. Articulada com 1.5.1. PAMH, 4.1.1.1. PAMH e 2.1.1.1. PAMH	17.1. Pelo menos 1 formação/ano para dirigentes e/ou militares equivalentes	SG	Todos	1	1	1				
		17.2. Rácio entre o nº de formandas e o nº total de dirigentes, desagregado por sexo.	SG	Todos	15%	30%	50%				
		17.3. Pelo menos 4 formações/ano para pessoal não dirigente dos serviços centrais e pessoal civil dos Ramos	SG	Todos	4	4	4				
		17.4. Rácio entre o nº de formandas e o nº total de funcionários não dirigentes, desagregado por sexo.	SG	Todos	15%	30%	50%				
	18. Realização de cursos que integrem a temática da igualdade para docentes dos Estabelecimentos Militares de Ensino	18.1. Rácio entre o número de docentes que receberam formação e o nº total de docentes dos EME's	IDN	Exército	15%	35%	100%			Medida 3.1.2.	
	19. Integração de formação no âmbito da Igualdade, nos planos de formação dos Estabelecimentos Militares de Ensino, para profissionais de educação (não docentes)	19.1. Rácio entre o número de profissionais de educação que receberam formação e o nº total de profissionais de educação dos EME's	Exército	-	-	25%	50%			Medidas 3.1.3. e 3.2.1.	
	20. Criação de uma Linha de Investigação nos Centros de Investigação dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Universitário Militar (EESPUM) sobre a Igualdade	20.1. Linha de investigação nos Centros de Investigação dos Estabelecimentos de Ensino Superior Público Universitário Militar (EESPUM) sobre a Igualdade criada	EESPUM	-	-	-	31/dec				
	21. Inclusão de pelo menos um módulo sobre a temática da IMH em todos os cursos de formação e promoção.	21.1. Módulo sobre a temática do IMH incluído em todos os cursos de formação e promoção	DGRM, EMGFA e Ramos	-	-	50%	100%	Ações 6.1.1.1., 6.1.1.2., 6.1.1.3.			
	22. Realização de Seminário no âmbito da Igualdade e/ou Agenda MPS	22.1. Seminário realizado	Guia Igualdade e IDN	Todos	-	31/dec	30/jan				
		22.2. Relatório do seminário com as principais conclusões e recomendações.			-	31/dec	31/dec				
23. Formação em género/budgeting para o pessoal técnico das áreas da administração pública e finanças públicas	23.1. Nº de candidaturas da pessoal técnico das áreas de administração pública e finanças públicas a formação em género/budgeting	Todos os organismos	-	4	4	4				Medida 3.4.1.	
24. Capacitação, através da formação, de profissionais da Polícia Marítima para a intervenção em Tráfico de Seres Humanos (TSH)	24.1. Nº de ações de formação para militantes da Polícia Marítima	AVIM	-	-	1	1				Medida 2.2.4.	

Anexo C

Plano Setorial para a Defesa (2019-2021) (3/3)

Eixo	Medida	Indicadores	Entidades		Meta			Plano de Ação Profissionalização do Serviço Militar (PAPSM)	Plano de Ação Igualdade entre mulheres e homens (PAMH)	III Plano Nacional de Ação para a Implementação do TSD (III PNCTSD)	IV Plano de Ação para Prevenção e o Combate ao Tráfico de Seres Humanos (IV PAPCTSH)
			Responsáveis	Envolvidos	2019	2020	2021				
4. MULHERES, PAZ E SEGURANÇA	25 Incluir a agenda MPS no diálogo bilateral e multilateral, incluindo nos programas e instrumentos de cooperação internacional assinados com países terceiros, em especial com Estados em conflito, pós conflito ou Estados frágeis	25.1. N.º de memorandos de entendimento ou protocolos de cooperação propostos e que incluem a dimensão da agenda MPS	DGPDN		-	1	1			Medida 1.1.1.	
		25.2. N.º de nome dos países com os quais Portugal desenvolve diálogos bilaterais e multilaterais que integram, por proposta nacional, a agenda MPS nos documentos finais, respetivos objetivos e conclusões	DGPDN		-	1	1				
		25.3. N.º de propostas para a integração da agenda MPS em documentos de negociação internacional	DGPDN		-	1	1				
		25.4. N.º de nome dos países em que Portugal se propõe a apoiar ações promotoras da agenda MPS	DGPDN		-	1	1				
	26 Participar em todos os fóruns internacionais na área da agenda MPS	26.1. N.º de participações nos reuniões da Task Force 1325 da UE	Gab Igualdade		-	3	3			Medida 1.1.3.	
		26.2. N.º de participações na reunião anual de NCSP- NATO Committee on Gender Perspectives	Gab Igualdade, EMGFA e Ramos		-	1	1				
		26.3. N.º de participações em eventos nacionais e internacionais sobre MPS	Todos os organismos		-	1	1				
	27 Ministrar formação sobre a agenda MPS e violência contra as mulheres incluindo violência sexual relacionada com os conflitos (obrigatória para FNO, ENO e outras forças constituídas, cargos internacionais, adidos de Defesa e Amadores e todos os cursos de formação inicial e promoção)	27.1. N.º de ações de formação a pessoal formado durante o aprofundamento das FNO, informação desagregada por sexo e posto	Ramos e AMN		-	10/200	10/200			Medida 1.2.1.	
		27.2. N.º de ações de formação a pessoal formado durante o aprofundamento para cargos internacionais, informação desagregada por sexo e posto	EMGFA		-	5/25	5/25				
		27.3. N.º de ações de formação a pessoal formado para adidos de defesa, informação desagregada por sexo e posto	EMGFA		-	2/10	2/10				
		27.4. N.º de ações de formação a pessoal formado em cursos de formação e promoção, informação desagregada por sexo, posto e curso	EMGFA, Ramos e AMN		-	10/500	10/500				
	28 Formação e projeção de especialistas em género	28.1. N.º de Gender Advisers formados, por Ramo e EMGFA, preferencialmente através da frequência de um dos seguintes cursos: - NATO ADO, 188 Rule of the Gender Adviser; - Gender Adviser Course (NCIRM/NATO); - A comprehensive approach to gender in operations (ESDC/J4E).	Gab Igualdade, EMGFA e Ramos		-	1	1			Medida 1.2.3.	
		28.2. N.º de Gender Focal Points formados, preferencialmente através da frequência de um dos seguintes cursos: - NATO ADO, 189 Gender Awareness e ADO, 171 Gender Focal Point; - Gender Focal Point Course (NATO Crisis Management and Disaster Response Centre of Excellence (CMRC COE) ou NCIRM); - 28.3. Nomeação, em acumulação de funções, de Gender Focal Points em todas as FNO	EMGFA e Ramos		-	10	10				
		28.3. Nomeação, em acumulação de funções, de Gender Focal Points em todas as FNO	EMGFA e Ramos		-	10	10				
		28.4. N.º de documentos que integram a agenda MPS e a perspetiva de género	EMGFA e Ramos		-	5	5				
	29 Integrar a agenda MPS e a perspetiva de género nos Planos e Ordens de Operações, Diretivas de Aprofundamento e Exercícios	29.1. N.º de documentos que integram a agenda MPS e a perspetiva de género	EMGFA e Ramos		-	5	5			Medida 1.2.4.	
		29.2. N.º de Gender Advisers nomeados para participar em Exercícios conjuntos	EMGFA e Ramos		-	1	1				
	30 Promover o aumento da participação das mulheres em operações e missões internacionais	30.1. Razão entre o n.º de mulheres que integram forças constituídas (FNO) da ONU e o n.º total de militares nas forças da ONU (Ref: UN Uniformed Gender Policy Strategy 2018-2020)	EMGFA e Ramos		-	6.5%	7.75%			Medidas 3.1.1., 3.1.2. e 3.1.3.	
		30.2. Razão entre o n.º de mulheres em funções de Estado-Maior e Observadoras Militares (ENOM) em missões da ONU e o n.º total de militares naquelas funções em missões da ONU (Ref: UN Uniformed Gender Policy Strategy 2018-2020)	EMGFA e Ramos		-	17%	18%				
		30.3. N.º de mulheres candidatas a cargos ENOM/N total de candidatos/as	Ramos		-	Acompanhar durante a vigência do Plano					
		30.4. Razão entre o n.º de mulheres em cargos internacionais (3 anos) e o n.º total de militares naquelas funções	EMGFA e Ramos		-	Acompanhar durante a vigência do Plano					
		30.5. N.º de mulheres candidatas a cargos internacionais (3 anos)/N total de candidatas/as	EMGFA e Ramos		-	Acompanhar durante a vigência do Plano					
	31 Produzir estudos sobre a agenda MPS e a participação das mulheres	31.1. Estudo produzido sobre a situação das mulheres nas forças armadas	IDN			31/dec				Medida 3.2.1.	
		31.2. Estudo produzido sobre as barreiras à participação de mulheres nas missões	Gab Igualdade e IDN			31/dec					
	32 Promover a atualização documental nas Bibliotecas sobre a agenda MPS e a participação das mulheres	32.1. N.º de documentos adquiridos anualmente para a Rede de Bibliotecas da Defesa Nacional e Biblioteca de INIA/EMGFA	IDN, EMGFA e Ramos			1	1			Medida 3.3.1.	
		32.2. N.º de ações de divulgação junto da comunidade de utilizadores de Catálogo Bibliográfico	IDN, EMGFA e Ramos			1	1				
	33 Realizar iniciativas com as OSC sobre a agenda MPS	33.1. N.º de iniciativas realizadas (j.º, debates, seminários, reuniões da CNDP, conferências)	Gab Igualdade, IDN, DGPDN, EMGFA e Ramos			1	1			Medida 4.1.1.	
	34 Disseminar a Agenda MPS nos conteúdos dos cursos ministrados em instituições de ensino e formação na área da Defesa Nacional (Academias Militares, Escola Naval e alunas do ensino secundário dos Estabelecimentos Militares de Ensino)	34.1. N.º de ações de formação que integram esta temática	Ramos			5	5			Medida 4.2.	
		34.2. N.º de pessoas que frequentaram as ações de formação, por sexo	Ramos			200	200				

Anexo D

Tabela de Teste Não Paramétrica Qui-Quadrado (SPSS 25)

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	,512 ^a	1	,474		
Continuity Correction ^b	,237	1	,627		
Likelihood Ratio	,511	1	,475		
Fisher's Exact Test				,501	,313
Linear-by-Linear Association	,505	1	,477		
N of Valid Cases	80				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 14,44.

b. Computed only for a 2x2 table

Symmetric Measures			
		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,080	,474
	Cramer's V	,080	,474
N of Valid Cases		80	